

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. ATHA MARTH NAHA KRAMO MALINAU KALIMANTAN UTARA**

**Oktorius**

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: [Oktoriusokto@gmail.com](mailto:Oktoriusokto@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to determine (1) The Effect of Work Discipline Against Employee Motivation, (2) Work Environment Against Employee Motivation and (3) Compensation Against Employee Motivation. Effect of Work Discipline, Work Environment, and Compensation Together Against Employee Motivation PT. Atha Marth Naha Kramo Malinau North Borneo. This study used a type of kauntitatif research. Population in this research that is PT. Atha Marth Naha Kramo Malinau North Kalimantan, amounting to 300 people. The variables of this research are work dispersion (X1), work environment (X2), compensation (X3) and work motivation (Y). This research technique using porpositive sampling. Methods of data collection using questionnaires. The results showed that the multiple linear regression equation is  $Y = 0.024 X1 - 0.115 X2 + 1.084 X3 + \text{error}$ . Simultaneously Discipline Work (X1), Work Environment (X2), and Compensation (X3) influence on Employee Motivation PT. AMNK. Partially variable Discipline Work, Work Environment and Compensation have a significant effect on Employee Motivation PT. AMNK*

*Keywords: Work Motivation. Work Discipline, Work Environment and Compensation.*

### **PENDAHULUAN**

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan dan berkembang.

Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari motivasikaryawannya yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang membuat tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut.

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan kompensasi dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebab melalui adanya tiga faktor tersebut akan menciptakan tingkat motivasi yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan Perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan motivasi karyawan meningkat sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan menjadi lebih baik. Salah satunya untuk mempengaruhi motivasi karyawan adalah Disiplin Kerja, yaitu ketaatan, ketekunan, kegiatan, sikap hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati antara badan-badan organisasi dan pegawai-pegawainya. Disiplin kerja memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Selain Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas di dalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya. Salah satu aspek lingkungan kerja organisasi dalam hal ini adalah iklim organisasi atau kondisi organisasi. Kondisi lingkungan kerja organisasi dan iklim organisasi adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pegawai sehubungan dengan organisasi mereka.

Selain budaya organisasi, Salah satu aspek yang juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan adalah aspek kompensasi. Menurut Bangun (2012 : 254), Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Setiap orang adalah individu yang unik, punya motivasi yang berbeda serta memiliki sesuatu yang mempengaruhi motivasinya dalam bertindak. Tingkat motivasi seseorang dipengaruhi tidak saja oleh pandangan mereka tentang nilai dari hasil yang dihasilkan oleh tindakan mereka. Peranan kompensasi sangat penting karena menyangkut kepentingan perusahaan, karyawan maupun pemerintah.

Menurut Rivai dan Sagala (2009 : 548) kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan menurut Fajar dan Heru (2010 : 154) Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (benefits). Karyawan satu akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan lain, dengan demikian tujuan pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sepadan atau sesuai dengan kemampuan agar diatermotivasi untuk bersungguh-sungguh dan disiplin. Berdasarkan uraian uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Atha Marth Naha Kramo Malinau, Kalimantan Utara”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Disiplin Kerja**

Pengertian Disiplin Kerja Secara etimologi, kata disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu disibel yang berarti murid atau pengikut. Kemudian kata ini mengalami perubahan menjadi disipline yang berarti kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi III), disiplin diartikan sebagai suatu ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib, dsb). Dengan kata lain disiplin diartikan sebagai suatu sikap dalam perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib yang berlaku. Menurut Madya (2006) disiplin merupakan pengikut yang sungguh-sungguh dan adanya ketekunan untuk mengikuti atau menuruti ajaran-ajaran pemimpin atau pembimbing.

Nitisemito (2006) berpendapat bahwa disiplin kerja bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan sebagai suatu bentuk tindakan manajemen untuk menegakkan standar-standar organisasi (Davis & Newstrom, 2001).

### **Aspek-aspek Disiplin Kerja**

Crow & Crow (2000) berpendapat bahwa disiplin kerja memiliki aspek-aspek sebagai berikut: a) Kesadaran yaitu bentuk sikap yang menunjukkan kepekaan terhadap adanya suatu stimuli yang berupa objek, situasi, dan problema yang dimanifestasikan dalam bentuk kerelaan dalam mentaati peraturan serta sadar akan tugas dan tanggung jawab tanpa paksaan, b) Pemahaman adalah suatu kemampuan untuk memberi batasan atas dasar pengertian yang menuntut adanya kemampuan untuk menghubungkan antara pengalaman yang lalu dengan sikap yang berani dalam menyelesaikan atau menanggulangi hambatan-hambatan, c) Jenis-jenis disiplin Kerja berdasarkan proses terbentuknya,

Terry (2006) membagi disiplin kerja menjadi dua jenis, yaitu: 1) *Self Discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari dalam diri sendiri atas dasar kesadaran, dan bukan atas paksaan. Disiplin timbul karena karyawan merasa kebutuhannya sudah terpenuhi serta telah merasa menjadi bagian dari organisasi, 2) *Command Discipline*, adalah disiplin yang tidak timbul dari diri sendiri karena perasaan ikhlas namun sebagai akibat dari paksaan, perintah, kekuasaan, serta hukuman dari pihak yang memiliki wewenang lebih tinggi. Apabila *self discipline* telah tumbuh di dalam diri karyawan, maka hal ini menjadi kebanggaan tersendiri bagi perusahaan atau organisasi. Karena disiplin jenis inilah yang sangat diharapkan oleh perusahaan dari setiap karyawannya. Dengan tercapainya *self discipline* pada tiap karyawan maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan pengawasan terus menerus dan *command discipline* dapat dikurangi bahkan ditiadakan. Namun apabila *self discipline* belum terbentuk, dengan kata lain disiplin yang ada sekarang adalah *command discipline* maka perusahaan harus tetap melakukan pengawasan dan melaksanakan pembentukan disiplin kerja pada karyawannya (David, 2016).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana (2005: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Jenis Lingkungan Kerja. Menurut Sedarmayanti (2009: 21) “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, 2) lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009: 22) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Sarwono (2005: 86) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan

### **Kompensasi**

Pengertian kompensasi menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2005) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Tulus dalam Jurnal Bahrul Yaman (2009) kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional (Mangkuprawira, 2004).

### **Motivasi**

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang dalam manajemen personalia (2008:150), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja

kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Menurut Malthis (2001:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

### **Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis adalah data jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2002:64). Dalam penelitian ini penulis mengajukan beberapa hipotesis antara lain:

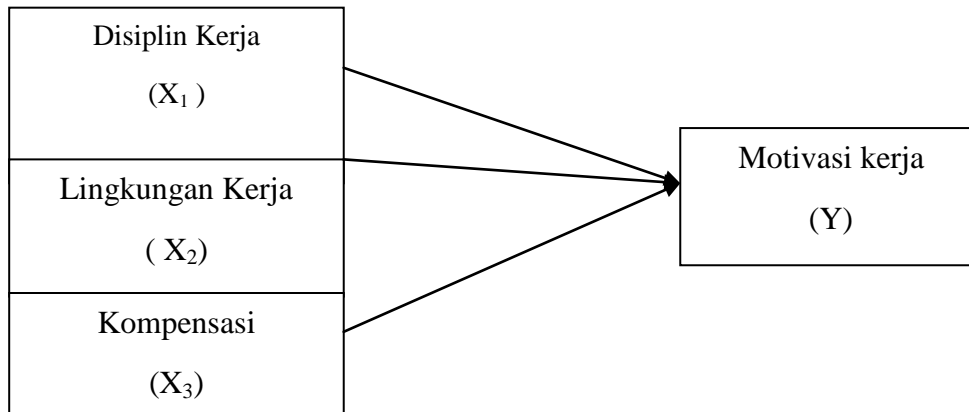
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. AMNK. Disiplin diartikan sebagai suatu sikap dalam perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib yang berlaku. Menurut Madya (2006) disiplin merupakan pengikut yang sungguh-sungguh dan adanya ketekunan untuk mengikuti atau menuruti ajaran-ajaran pemimpin atau pembimbing. Dari penelitian terdahulu M. Harlie (2012) bahwa disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. AMNK. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Menurut Mardiana (2005: 15) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Dari penelitian terdahulu Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi (2014) hasil analisis terbukti, bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, 3) Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. AMNK. Kompensasi memberikan semangat kerja bagi karyawan, besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi motivasi karyawan. Kompensasi menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2004) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Dari penelitian terdahulu Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi (2014) hasil analisis terbukti, bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. AMNK. Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan kompensasi sangat berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan karena disiplin kerja yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, rasa aman nyaman dan pemberian kompensasi yang baik akan membangkitkan motivasi kerja karyawan, baik bagi individu maupun bagi perusahaan. Dari penelitian terdahulu M. Harlie (2012) disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai, dan penelitian terdahulu Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi (2014) kompensasi dan lingkungan berpengaruh positif.

### **Kerangka Penelitian**

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan diatas dapat dijabarkan kerangka pikir menggambarkan pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. AMNK Malinau Kalimantan Utara. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1  
Kerangka Pikir

Variabel bebas terdiri dari Disiplin kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) sedangkan Variabel terikatnya Motivasi ( $Y$ ). Bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap motivasi Kerja ( $Y$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) serta Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Sifat Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian ini menyoroti hubungan-hubungan variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

### **Definisi Operasional Variabel penelitian**

Variabel bebas/independen dalam penelitian ini adalah 1) Disiplin Kerja ( $X_1$ ), 2) Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), 3) Kompensasi ( $X_3$ ). Variabel bergantung/dependen dalam penelitian ini adalah 1) Motivasi ( $Y$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil Uji Regresi berganda dapat di ketahui bahwa :

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan**

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel (uji t), diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,019 yang berarti bahwa model signifikan karena signifikansi  $< 0,05$ , dan  $b_1=0,024$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan**

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel (uji t), diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berarti bahwa model ini signifikan karena signifikansi  $< 0,05$  dan nilai  $b_1= -0.115$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis yang ke tiga berdasarkan tabel (uji t), diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai tingkat signifikan sebesar 0.000 yang berarti bahwa model tidak signifikan karena signifikansi  $< 0,05$  dan nilai  $b_1=1.084$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil dari uji F dapat diketahui nilai F hitung  $> F$  tabel atau 749.874 dengan signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut  $< 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa secara serentak variabel bebas (Displin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja). Dari Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,993 dilihat dari kolom *Adjusted R Square*. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel dependen X1 (Displin Kerja), X2 (Lingkungan Kerja), dan X3 (Kompensasi) yang dimiliki mempengaruhi variabel dependen Y (Motivasi Kerja) sebesar 99,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan PT. AMNK sebesar 0,7%.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa terhadap 50 responden yang terlibat langsung secara teknis mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. AMNK Malinau Kalimantan Utara, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: 1) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan hasil uji hipotesis berdasarkan tabel (uji t), diketahui bahwa variabel Displin Kerja mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,19 Sehingga terdapat pengaruh Displin kerja dengan signifikan  $< 0,05$ , dan nilai  $b_1=0,024$ , 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan hasil uji hipotesis berdasarkan tabel (uji t), diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berarti bahwa model ini signifikan karena signifikansi  $< 0,05$ , 3) Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan hasil uji hipotesis yang ke tiga berdasarkan tabel (uji t), diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai tingkat signifikan sebesar 0.000 yang berarti bahwa signifikan karena signifikansi  $< 0,05$  dan nilai  $b_1=1.084$ , 3) pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja berdasarkan hasil dari uji F dapat diketahui nilai F hitung  $> F$  tabel atau 749.874 dengan signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut  $< 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa secara serentak variabel bebas (Displin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja), 4) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,993 dilihat dari kolom *Adjusted R Square*. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel dependen X1 (Displin Kerja), X2 (Lingkungan Kerja), dan X3 (Kompensasi) yang dimiliki mempengaruhi variabel dependen Y (Motivasi Kerja) sebesar 99,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan PT. AMNK sebesar 0,7%.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Alfajar, Siti dan Tri Heru (2010:154) *Manajemen Sumberdaya Manusia sebagai dasar meraih keunggulan bersaing*. Yogyakarta : penerbit sekolah tinggi ilmun manajemen YKPN

Alice Crow, Lester D.Crow,. 2000. *Psikologi Pendidikan* (Terjemahan Kasijan Z). Surabaya : Bina Ilmu.

- Alex Soemadji Nitisemito. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex. S. Nitisemito, 2006, *Management Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003, *manajemen Motivasi*. Jakrta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga ; Jakarta
- George R. Terry, 2006. *principles of management*. ( Ahli bahasa winardi). Alumni Bandung
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM 19 edisi lima spss*. Semarang: badan penerbit UNDIP.