

Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Kurir PT. Borwita Citra Prima Surabaya

Muhammad Arif Setiawan¹, Akhmad Fauzi², Ika Korika Swastika³

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

mhmmdrfstwn@gmail.com¹, akhmadFauzi@upnjatim.ac.id²

, ikaks.ma@upnjatim.ac.id³

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has a generous strike on all business sectors, this can be evidenced by the soaring number of layoffs and cuts in labor wages in various companies. Ida Fauziyah (2021) stated that Indonesia's unemployment rate during the Covid-19 pandemic increased 4.9% to 7% or 9.7 million people. Therefore, businessman need to make effective and efficient business policies, including the Human Resource Department, which has the task of making employment policies within the company effectively and efficiently. The compensation system, work discipline, and work motivation are some of the urgent tasks of HRD during this COVID-19 pandemic. At PT. Borwita Citra Prima there are phenomena that indicate that the courier at the company is suspected of lacking good work motivation, from some of the data collected it is suspected that the source of the problem is the compensation system and work discipline of the courier in the company. On this basis, The orientation of this research is to obtain information about the effect of the compensation system and work discipline on the work motivation of couriers at PT. Borwita Citra Prima Surabaya. This study uses primary data obtained from respondents' answers (all couriers) in the company. To meet the research objectives, the researchers distributed a total of 60 questionnaires. Regarding the analysis, the researcher used the partial least square method with the help of PLS software. From this research, two conclusions are obtained, the first is that the compensation system affects work motivation significantly (positively) with path coefficients of 0.270074, and the T-statistic value of 3.104459. The second is that work discipline affects work motivation significantly (positively) with path coefficients of 0.565998, and a T-statistic value of 7.515237.

Keywords: Compensation System, Work Discipline, Work Motivation.

ABSTRAK

Pandemi covid-19 berdampak besar bagi segala sektor usaha, hal ini dapat dibuktikan dari melonjaknya angka pemberhentian tenaga kerja serta pemotongan upah tenaga kerja di berbagai macam perusahaan. Ida Fauziyah (2021) menyatakan, angka pengangguran Indonesia selama pandemi Covid-19 meningkat 4,9% menjadi 7% atau 9,7 juta orang. Oleh karena itu para pelaku usaha perlu membuat kebijakan-kebijakan bisnis yang efektif dan efisien, termasuk divisi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Department*) yang memiliki tugas untuk membuat kebijakan ketenagakerjaan di dalam perusahaan secara efektif dan efisien. Sistem kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan beberapa tugas dari HRD yang mendesak di masa pandemi covid-19 ini. Di PT. Borwita Citra Prima terdapat fenomena-fenomena yang mengindikasikan kurir pada perusahaan tersebut diduga kurang memiliki motivasi kerja yang baik, dari beberapa data yang dikumpulkan diduga sumber masalahnya adalah sistem kompensasi dan disiplin kerja kurir di perusahaan tersebut. Atas dasar fenomena-fenomena tersebut, peneliti memiliki untuk memperoleh informasi tentang pengaruh sistem kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja kurir PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Pada Penelitian kali ini menggunakan data utama yang didapatkan dari jawaban responden (seluruh kurir) di perusahaan tersebut. Untuk memenuhi tujuan penelitian, peneliti melakukan penyebaran sejumlah 60 kuesioner. Mengenai analisis, peneliti menggunakan metode *partial*

least square dengan bantuan software PLS. Dari penelitian ini, diperoleh dua kesimpulan, yang pertama bahwa sistem kompensasi mempengaruhi motivasi kerja signifikan (positif) dengan koefisien jalur senilai 0,270074, dan nilai *T-statistic* senilai 3,104459. Yang kedua bahwa disiplin kerja mempengaruhi motivasi kerja signifikan (positif) dengan koefisien jalur senilai 0,565998, dan nilai *T-statistic* senilai 7,515237.

Kata kunci: Sistem Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 berdampak besar bagi segala sektor usaha, hal ini dapat dibuktikan dari melonjaknya angka pemberhentian tenaga kerja serta pemotongan upah tenaga kerja di berbagai macam perusahaan. Ida Fauziyah (2021) menyatakan, angka pengangguran Indonesia selama pandemi Covid-19 meningkat 4,9% menjadi 7% atau 9,7 juta orang. Maka dari itu, para pelaku usaha perlu membuat berbagai macam kebijakan yang tentunya efektif dan yang paling penting efisien untuk mencapai tujuan bisnis itu sendiri. Termasuk divisi yang bertanggung jawab terhadap pembuatan sistem kompensasi teruntuk tenaga kerja perusahaan, divisi yang biasanya dinamakan *Human Resource Departement* (HRD) di masa pandemi covid-19 ini tentunya dituntut untuk membuat kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan *Human Resource Management* agar lebih efektif dan efisien. Dikatakan efektif ketika mencapai berbagai macam tujuan divisi *Human Resource* (HR) itu sendiri, dikatakan efisien ketika mencapai berbagai macam tujuan divisi HR tersebut dengan seminim-minimnya sumber daya yang dikeluarkan. Di masa pandemi covid-19 ini, beberapa tugas terpenting dari HR yang perlu diperhatikan adalah tugas untuk menetapkan sistem kompensasi yang tepat dengan tujuan sebagaimana tujuan adanya sistem kompensasi itu sendiri, memastikan tenaga kerja disiplin dalam bekerja, serta memastikan tenaga kerja termotivasi dalam bekerja.

Menurut Kasmir (2018), kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya, baik bersifat finansial maupun non finansial. Santoso dan Masman (2016) menyebutkan, beberapa tujuan atau sasaran dari adanya program atau sistem kompensasi ialah untuk: Yang pertama, mampu menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja yang berprestasi dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Yang kedua, memotivasi tenaga kerja untuk bekerja memberikan kinerja maksimal. Sehingga, dengan adanya sistem kompensasi yang tepat, diharapkan para pekerja mencapai beberapa tujuan dari adanya sistem kompensasi yang telah disampaikan oleh Santoso dan Masman tersebut, khususnya mencapai tujuan memotivasi kerja kurir PT. Borwita Citra Prima. Menurut Basu Swastha dalam Sunarto dan Subagyo (2019), terdapat lima metode pemberian kompensasi, yakni *straight commission*, *straight salary*, gaji dengan komisi, gaji dengan bonus, gaji dengan bonus dengan komisi. PT. Borwita Citra Prima selama ini telah menerapkan berbagai jenis sistem kompensasi yang disampaikan oleh Sunarto dan Subagyo tersebut pada tiap tenaga kerjanya, mengenai sistem kompensasi yang digunakan tergantung pada

deskripsi pekerjaan pada masing-masing divisi. Untuk divisi pengiriman (kurir/*delivery*) PT. Borwita Citra Prima telah lama menerapkan sistem kompensasi *straight salary*, yang artinya tenaga kerja kurir tersebut memperoleh kompensasi atas pekerjaannya hanya berupa gaji pokok senilai UMR saja. Dewasa ini, perusahaan tersebut mencoba menerapkan sistem kompensasi *straight commission* pula untuk divisi pengiriman, yakni penghasilan kurir diperoleh dari kuantitas tujuan pengiriman.

Selain sistem kompensasi, hal yang perlu dipertimbangkan selainnya oleh seorang manajemen sumber daya manusia di masa pandemi covid-19 adalah mengenai disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Mangkunegara dan Sinambela (2016) menyebutkan bahwa terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan organisasi. Sedangkan disiplin korektif adalah upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada PT. Borwita Citra Prima, seringkali ditemukan permasalahan – permasalahan disiplin kerja semisal, tidak mengirimkan produk ke titik pengiriman, kurang menaati protokol kesehatan, para kurir enggan untuk vaksin, tidak menaati SOP divisi pengiriman, dan lain sebagainya. Permasalahan – permasalahan tersebut peneliti temukan ketika studi pendahuluan, baik secara pengamatan secara langsung, pengakuan dari beberapa kurir, pengakuan dari koordinator pengiriman, dan berbagai sumber selainnya. Terakhir, motivasi kerja karyawan juga menjadi topik yang menarik dibahas dan dipikirkan oleh praktis *Human Resource Departement*. McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) menyatakan, motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan yang berasal dari internal maupun eksternal seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, aturan, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu. Di PT Borwita Citra Prima terindikasi kurir mengalami motivasi kerja yang kurang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa bukti, pertama dapat dilihat dari data rendahnya pencapaian kurir dalam mencapai target yang diberikan oleh perusahaan, sebagai asumsi target perusahaan adalah OTD (On Time Delivery) mencapai 95% dan tolakan tidak lebih dari 5% setiap hari dan bulannya. Berikut data tentang tidak tercapainya target divisi pengiriman.

Tabel 1 Pencapaian Kurir Reguler Borwita Citra Prima Januari 2021

Borwita Citra Prima - DLV Tulangan					
Tanggal	NOTD Rp	OTD Rp	OTD Rp %	Rp Tolakan	Rp Tolakan %
13-Jan		Rp 1.886.068	100%	-	0%
14-Jan		Rp 2.867.051	100%	Rp 1.365.450	47,63%
15-Jan		Rp 1.575.263	100%	-	0%
16-Jan		Rp 5.130.735	100%	Rp 666.033	12,98%

18-Jan		Rp 1.374.992	100%	-	0%
19-Jan		Rp 5.889.209	100%	Rp 168.042	2,85%
20-Jan	Rp 362.195	Rp 327.179	47,46%	Rp 215.062	65,73%
21-Jan	Rp 100.300	Rp 1.686.822	94,39%	Rp 511.968	30,35%
22-Jan		Rp 1.362.945	100%	Rp 356.956	26,19%
23-Jan		Rp 1.723.028	100%	Rp 107.533	6,24%
25-Jan		Rp 1.718.932	100%	Rp 43.072	2,51%
26-Jan		Rp 1.447.782	100%	Rp 186.424	12,88%
27-Jan		Rp 2.863.560	100%	-	0%
29-Jan	Rp 842.181	Rp 2.632.408	75,76%	Rp 1.293.128	49,12%
Total	Rp 1.304.676	Rp 32.485.974	96%	Rp 4.913.668	15,13%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa, kurir reguler Borwita Citra Prima wilayah pengiriman Tulangan ini terjadi 12 kali gagal mencapai target dari tim *delivery* yakni tidak mencapai target persentase OTD (*On Time Delivery*) sebagaimana yang penulis sampaikan di atas, yakni 95% on time delivery, atau dengan kata lain maksimal penundaan adalah 5%. Dari total 14 hari kerja, kurir reguler hanya mencapai target pada 6 hari kerja. Hal tersebut diduga merupakan sebuah indikasi bahwa kurir Reguler Borwita Citra Prima kurang memiliki motivasi kerja yang baik.

Di sisi yang lain, juga terdapat data mengenai pencapaian kurir Borwita Express di daerah Rungkut Kota Surabaya pada Maret 2021. Pada tabel yang disajikan di bawah ini diduga Kurir Borwita Express ini juga memiliki motivasi kerja yang cenderung rendah. Namun jika dilihat dari data pencapaiannya tidak seburuk kurir Reguler Borwita Citra Prima. Terdapat enam target harian yang tidak tercapai oleh kurir Borwita Express selama satu bulan, jauh lebih baik dibandingkan dengan kurir reguler yang 12 kali gagal mencapai target dalam satu bulannya. Kedua data tabel ini dapat dijadikan sebagai dukungan data untuk menduga bahwasanya kurir PT Borwita Citra Prima, baik kurir reguler maupun kurir Borwita Express sama-sama diduga memiliki motivasi kerja yang rendah.

Tabel 2 Pencapaian Kurir Borwita Express Rungkut Maret 2021

Borwita Express-Rungkut (Penjaringansari)							
Tanggal	Terkirim	Pending	Tolakan	Total	Persentase Tolakan	Persentase Pendingan	Nominal Rupiah
3-Mar	26	2	1	29	3%	7%	Rp 6.921.772
4-Mar	75	8	2	86	2%	9%	Rp 8.719.966
4-Mar	0	0	2	2	100%	0%	Rp -
5-Mar	67	2	0	70	0%	3%	Rp 7.768.183

5-Mar	7	0	1	8	13%	0%	Rp	492.008
7-Mar	8	2	0	10	0%	20%	Rp	970.834
7-Mar	2	0	0	2	0%	0%	Rp	753.080
10-Mar	2	0	0	2	0%	0%	Rp	265.532
12-Mar	2	0	0	2	0%	0%	Rp	424.848
17-Mar	24	2	0	26	0%	8%	Rp	3.442.757
18-Mar	75	1	0	77	0%	1%	Rp	8.522.493
18-Mar	2	0	0	2	0%	0%	Rp	181.864
19-Mar	57	1	0	58	0%	2%	Rp	6.567.377
19-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp	46.635
21-Mar	6	0	0	6	0%	0%	Rp	987.727
21-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp	100.767
23-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp	453.938
24-Mar	5	0	0	5	0%	0%	Rp	338.811
29-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp	197.204
30-Mar	2	0	0	2	0%	0%	Rp	293.124
31-Mar	17	0	0	17	0%	0%	Rp	5.921.719
Total	381	18	6	408	1%	4%	Rp	53.370.639

Berdasarkan uraian-uraian fenomena di atas, maka terdapat dua tujuan dari penelitian ini, *pertama* untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi, *kedua* disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan bagian pengiriman (kurir) PT. Borwita Citra Prima Surabaya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*, dengan populasi sebagai sampel, serta jenis sampelnya adalah *clustered random sampling* karena pada perusahaan tersebut terdapat dua jenis kurir. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Sistem Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Variabel Motivasi Kerja sebagai variabel terikatnya (Y). dengan definisi operasional sebagai berikut:

a. Sistem Kompensasi (X1)

Sistem kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya, baik bersifat finansial maupun non finansial. Berikut indikator-indikator sistem kompensasi menurut Mira Cahyaningtyas (2019) dan Lijan Poltak Sinambela (2016) adalah sebagai berikut: Sistem kompensasi, nominal gaji, ketepatan waktu gaji, persepsi terhadap gaji, insentif, persepsi terhadap insentif, pelatihan kerja, persepsi terhadap pelatihan kerja, timkerja yang suportif, supervise

yang kompeten dan professional, jam kerja yang fleksibel, dan fasilitas kerja.

b. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku. Semakin disiplin pegawai, semakin tinggi potensi pegawai tersebut memperoleh prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2018), terdapat banyak indikator yang memberikan pengaruh tingkat kedisiplinan tenaga kerja suatu organisasi berikut indikator-indikatornya: merasa tujuan (target) sesuai dengan kemampuan tenaga kerja, teladan seorang pimpinan, keadilan pimpinan, pengawasan melekat dari pimpinan, sanksi hukuman yang baik dan benar, ketegasan pimpinan, hubungan kemanusiaan baik vertikal maupun horizontal.

c. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu Tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, baik positif maupun negatif. Indikator motivasi kerja menurut George dan Jones (dalam Sehaningtyas dan Amir, 2017) adalah sebagai berikut: Memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan, memathui peraturan perusahaan, serius dalam bekerja, mau mengembangkan keahliannya untuk turut membantu memajukan perusahaan, dan tetap gigih dalam bekerja meskipun lingkungan kurang mendukung.

Bagian Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala *likert* atau biasa dikenal sebagai skala ordinal. Populasi pada penelitian ini cukup sedikit karena penelitian ini hanya dibatasi pada cabang Surabaya, yakni sejumlah 60 kurir (30 kurir reguler PT. Borwita Citra Prima yang menerima sistem kompensasi *straight salary* dan 30 kurir proyek Borwita Express yang menerima sistem kompensasi *straight commission*). Suharsimi Arikunto (2019) menyatakan bahwa apabila jumlah subjeknya kurang dari 100, maka sebaiknya diambil semua, maka dari itu berpijak pada pernyataan ilmuwan tersebut sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada, yakni sejumlah 60 kurir PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*, Menurut Sugiyono (2019), teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel secara random yang bukan individual melainkan kelompok-kelompok unit kecil. Pada penelitian ini terdapat dua kelompok sebagaimana yang penulis sebutkan di atas. Selanjutnya mengenai teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberikan pernyataan terhadap responden (sampel penelitian) dengan menggunakan kuesioner. Lalu teknik analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah uji outlier, uji validitas, dan uji realibilitas dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* pada uji Outer model dan Inner Model.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka disusun dua hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga sistem kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja kurir reguler PT. Borwita Citra Prima Surabaya

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja kurir proyek Borwita Express PT. Borwita Citra Prima Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Ghozali (2018) *outlier* adalah data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat beda jauh dari penelitian-penelitian lainnya serta muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk satu variabel tunggal atau kombinasi.

Tabel 3. *Residuals Statistics*

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,425	58,064	30,500	14,7176	60
Std. Predicted Value	-1,976	1,873	,000	1,000	60
Standard Error of Predicted Value	4,278	10,160	8,052	1,292	60
Adjusted Predicted Value	-10,693	63,155	30,344	16,2695	60
Residual	-22,8454	21,9807	,0000	9,4018	60
Std. Residual	-1,845	1,775	,000	,759	60
Stud. Residual	-2,165	2,006	,004	,982	60
Deleted Residual	-31,4766	32,5349	,1561	16,1115	60
Stud. Deleted Residual	-2,297	2,105	,004	1,003	60
Mahal. Distance	6,057	38,721	24,583	7,358	60
Cook's Distance	,000	,111	,028	,029	60
Centered Leverage Value	,103	,656	,417	,125	60

a. Dependent Variable: Responden

Terdapat outlier jika Mahal Distance Maximum > Prob. & Jumlah variabel [=CHIINV(0,001;25) : dicari melalui Excel] = 52,619. Dari tabel uji outlier 4.6 didapatkan nilai Mahal. *Distance Maximum* data responden senilai 38,721 yang mana nilai tersebut tidak lebih besar dari Mahal *Distance Maximum* outlier yang telah ditentukan senilai 52,619 yang bermakna data sudah **tidak terdapat outlier**, dengan begitu dapat dikatakan data tersebut mempunyai kualitas yang baik dan dapat dilanjutkan untuk diolah lebih lanjut dengan total responden sebanyak 60.

UJI OUTER MODEL

Model pengukuran dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dengan indikator reflektif yaitu variabel **Sistem Kompensasi (X₁)** dan **Disiplin Kerja (X₂)**, serta variabel terikatnya adalah **Motivasi Kerja (Y)**. Untuk mengukur validasi indikator salah satunya dengan cara output tabel *Outer Loading*, yakni dengan melihat besarnya

nilai factor loadingnya, dikarenakan dalam pemodelan ini semua indikator menggunakan reflektif, maka tabel yang dipakai adalah output *Outer Loadings*.

Tabel 4. Outer Loadings

	<i>Factor Loading (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>
X1.1 <- SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,730012	0,722794	0,058318	0,058318	12,517714
X1.10 <- SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,569790	0,565897	0,093724	0,093724	6,079471
X1.11 <- SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,562307	0,560404	0,103118	0,103118	5,453055
X1.12 <- SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,666960	0,665326	0,069804	0,069804	9,554679
X1.13 <- SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,642891	0,642294	0,069424	0,069424	9,260367
X1.2 <- SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,635000	0,638463	0,065568	0,065568	9,684601
X1.3 <- SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,584551	0,587526	0,084274	0,084274	6,936314
X1.4 <- SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,682111	0,678615	0,060338	0,060338	11,304883
X1.5 <- SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,773842	0,771264	0,043317	0,043317	17,864670
X1.6 <- SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,767508	0,768708	0,033369	0,033369	23,000468
X1.7 <- SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,778975	0,783222	0,034227	0,034227	22,759286
X1.8 <- SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,602274	0,604779	0,111358	0,111358	5,408459
X1.9 <- SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,667548	0,665350	0,066058	0,066058	10,105543
X2.1 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,820143	0,823095	0,040998	0,040998	20,004254
X2.2 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,853338	0,854373	0,031795	0,031795	26,838523
X2.3 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,786889	0,791883	0,048471	0,048471	16,234302
X2.4 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,758333	0,762814	0,073733	0,073733	10,284819
X2.5 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,779097	0,775734	0,063179	0,063179	12,331672
X2.6 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,794075	0,799179	0,031129	0,031129	25,509253
X2.7 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,665979	0,671013	0,085824	0,085824	7,759863

Y.1 <- MOTIVASI KERJA (Y)	0,714126	0,721859	0,046758	0,046758	15,272836
Y.2 <- MOTIVASI KERJA (Y)	0,898235	0,895900	0,019053	0,019053	47,144215
Y.3 <- MOTIVASI KERJA (Y)	0,895461	0,893911	0,038834	0,038834	23,058914
Y.4 <- MOTIVASI KERJA (Y)	0,894355	0,896673	0,023663	0,023663	37,795882
Y.5 <- MOTIVASI KERJA (Y)	0,831199	0,832893	0,033391	0,033391	24,892746

Validitas indikator diukur dengan melihat Nilai *Factor Loading* dari variabel ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai *T-Statistic* lebih besar dari 1,96 (nilai *Z* pada $\alpha = 0,05$). *Factor Loading* adalah keterhubungan antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 maka dianggap valid begitu juga jika nilai *T-Statistic* lebih tinggi dari 1,96 maka memenuhi signifikansi.

Berdasarkan pada tabel 4, seluruh indikator reflektif pada variabel Sistem Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), serta Motivasi Kerja (Y), menunjukkan *factor loading (original sample)* lebih tinggi dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai *T-Statistic* lebih dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), dengan begitu hasil estimasi semua indikator telah memenuhi *Convergen validity* atau dapat dikatakan validitasnya baik.

Pengukuran validitas indikator juga bisa dilihat dari tabel *Cross Loading*, apabila nilai *loading* faktor setiap indikator pada masing-masing variabel lebih besar daripada *loading* faktor tiap indikator pada variabel lainnya, maka *loading* faktor tersebut dikatakan valid, namun jika nilai *loading* faktor lebih kecil dari indikator dari variabel lainnya, maka dikatakan tidak valid.

Tabel 5. *Cross Loadings*

INDIKATOR	DISIPLIN KERJA (X2)	MOTIVASI KERJA (Y)	SISTEM KOMPENSASI (X1)
X1.1	0,289640	0,389324	0,730012
X1.10	0,550989	0,320011	0,569790
X1.11	0,487146	0,207880	0,562307
X1.12	0,502084	0,468727	0,666960
X1.13	0,588235	0,445385	0,642891
X1.2	0,265253	0,376672	0,635000
X1.3	0,306166	0,388158	0,584551
X1.4	0,326746	0,389879	0,682111
X1.5	0,423988	0,457984	0,773842
X1.6	0,463117	0,472375	0,767508
X1.7	0,455996	0,549596	0,778975
X1.8	0,461020	0,402944	0,602274
X1.9	0,389311	0,432474	0,667548
X2.1	0,820143	0,577581	0,380799

X2.2	0,853338	0,676355	0,482033
X2.3	0,786889	0,656977	0,534436
X2.4	0,758333	0,434117	0,568117
X2.5	0,779097	0,565590	0,520990
X2.6	0,794075	0,648555	0,616270
X2.7	0,665979	0,322296	0,264318
Y.1	0,521446	0,714126	0,515176
Y.2	0,659907	0,898235	0,532778
Y.3	0,631980	0,895461	0,488523
Y.4	0,641007	0,894355	0,604238
Y.5	0,657522	0,831199	0,511363

Dari hasil olah data *cross loading* pada tabel di atas didapatkan semua nilai *loading* faktor pada tiap-tiap indikator (yang diarsir) baik pada variabel Sistem Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (Y), menunjukkan nilai *loading* faktor yang lebih tinggi dibandingkan dengan *loading* faktor indikator dari variabel selainnya, sehingga dapat dimaknai bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini secara validitasnya terpenuhi dan baik.

Model pengukuran berikutnya adalah nilai *Avarage Variance Extracted (AVE)*, yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai *Avarage variance extracted (AVE)* untuk setiap konstruk (variabel). Dipersyaratkan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5.

Tabel 6. *Average Variance Extracted*

	<i>AVE</i>
DISIPLIN KERJA (X_2)	0,610880
MOTIVASI KERJA (Y)	0,721883
SISTEM KOMPENSASI (X_1)	0,549628

Berdasarkan tabel 6, hasil pengujian *Average Variance Extracted* atau biasa dikenal dengan AVE untuk variabel Sistem Kompensasi (X_1) senilai 0,549628, variabel Disiplin Kerja (X_2) senilai 0,610880, dan Motivasi Kerja (Y) senilai 0,721883, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat penulis katakan validitasnya baik.

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Tabel 7. *Composite realibility*

	<i>Composite Reliability</i>
DISIPLIN KERJA (X_2)	0,916220
MOTIVASI KERJA (Y)	0,927994

SISTEM KOMPENSASI (X1) | 0,912975

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan variabel Sistem Kompensasi (X_1) senilai 0,912975, variabel Disiplin Kerja (X_2) senilai 0,916220, dan Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,927994, ketiga variabel di atas memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 sehingga peneliti dapat mengatakan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Di dalam PLS hubungan variabel atau konstruk satu dengan yang lain bisa saling memiliki keterhubungan satu dengan yang lain, baik itu variabel eksogen dengan endogen, atau variabel eksogen dengan eksogen seperti tampak pada tabel *latent variabel correlations* di bawah. Hubungan antar variabel satu dengan lainnya memiliki nilai keterhubungan maksimal sebesar 1, semakin dekat dengan nilai 1 maka keterhubungan yang dimiliki semakin baik.

Tabel 8. *Latent Variable Correlations*

	DISIPLIN KERJA (X2)	MOTIVASI KERJA (Y)	SISTEM KOMPENSASI (X1)
DISIPLIN KERJA (X2)	1,000000		
MOTIVASI KERJA (Y)	0,735337	1,000000	
SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,627011	0,624961	1,000000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa nilai korelasi rata-rata antar variabel satu dengan lainnya menunjukkan nilai rata-rata korelasi yang sedang. Nilai korelasi tertinggi terdapat antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,735337, hal ini juga bisa dinyatakan bahwa diantara variabel yang ada di dalam model penelitian, hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Motivasi Kerja (Y) menunjukkan hubungan yang lebih kuat daripada hubungan antara variabel lainnya, hal ini juga bisa diinterpretasikan bahwa dalam model penelitian ini tinggi rendahnya Motivasi Kerja lebih banyak mendapatkan pengaruh dari variabel Disiplin Kerja dibandingkan variabel Sistem Kompensasi.

UJI INNER MODEL

Untuk menguji model structural dapat dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Pengujian *inner model* dapat dilihat dari nilai *R-Square* pada persamaan antar variabel laten. Nilai R^2 menjelaskan seberapa besar variabel eksogen pada model mampu menerangkan variabel endogen.

Tabel 9. *R-Square*

	R Square
DISIPLIN KERJA (X2)	
MOTIVASI KERJA (Y)	0,584985
SISTEM KOMPENSASI (X1)	

Nilai $R^2 = 0,584985$. Hal ini dapat diambil sebuah makna bahwa model ini mampu merepresentasikan fenomena Motivasi Kerja yang dipengaruhi oleh variabel eksogen antara lain Sistem Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan varian sebesar 58,49% Sedangkan 41,51% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Sistem Kompensasi dan Disiplin Kerja).

Selain telah diketahui nilai R^2 , *Goodness of Fit* Model penelitian bisa diketahui dari besarnya Q^2 atau *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, yaitu untuk mengukur kualitas baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai *Q-Square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-Square* dapat dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Pada rumus di atas, R_1^2 , R_2^2 ... R_p^2 adalah *R-square* variabel endogen dalam model persamaan. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*). Pada penelitian ini besarnya nilai Q^2 adalah sebesar

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,584985) = 0,584985.$$

Dari hasil kalkulasi Q^2 diperoleh hasil 0,584985, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa model penelitian dapat dikatakan memenuhi *predictive relevance*.

UJI HIPOTESIS

Untuk pengujian hipotesis dapat dilihat dari hasil koefisien dan nilai *T-statistic* dari inner model pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Koefisien jalur (Mean, STDEV, T-Values)

	<i>Path Coefficients (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>
SISTEM KOMPENSASI (X1) - > MOTIVASI KERJA (Y)	0,270074	0,303798	0,086996	0,086996	3,104459
DISIPLIN KERJA (X2) -> MOTIVASI KERJA (Y)	0,565998	0,548055	0,075313	0,075313	7,515237

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan :

1. Sistem Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y) bisa diterima, dengan koefisien jalur sebesar 0,270074, dan nilai *T-statistic* senilai 3,104459 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$), maka **Signifikan (positif)**.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y) dapat diterima, dengan koefisien jalur sebesar 0,565998, dan nilai *T-statistic* senilai 7,515237 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$), maka **Signifikan (positif)**.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah peneliti lakukan, bermakna bahwa Sistem Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,270074, dan nilai *T-statistic* sebesar 3,104459 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa **Signifikan (positif)**. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasinya, maka semakin baik pula motivasi kerjanya.

Dilihat dari nilai *factor loading*-nya, maka indikator dengan nilai paling tinggi yakni 0,779 merupakan indikator ketujuh yakni pelatihan kerja, lalu insentif menjadi indikator dengan nilai paling tinggi kedua dengan nilai 0,774, disusul persepsi terhadap insentif dan jenis sistem kompensasi dengan nilai masing-masing 0,768 untuk persepsi terhadap insentif dan 0,730 untuk jenis sistem kompensasi, Persepsi terhadap gaji dengan nilai 0,682 menjadi indikator yang paling berpengaruh kelima. Selanjutnya ada indikator lingkungan kerja yang nyaman dengan nilai 0,668, Jam kerja yang fleksibel dengan nilai 0,667 menjadi indikator yang berpengaruh setelah indikator lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja dengan nilai 0,643, nominal gaji yang diterima dengan nilai 0,635, dan persepsi terhadap pelatihan kerja dengan nilai 0,602, menjadi indikator yang berpengaruh ke delapan, sembilan, dan sepuluh. Selanjutnya ketepatan waktu gaji dengan nilai 0,585 menjadi indikator yang berpengaruh ke sebelas, di dua terakhir indikator yang paling berpengaruh terdapat indikator tim kerja yang suportif dan indikator supervisi yang kompeten dan profesional dengan masing-masing nilai 0,570 dan 0,562.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ika Fuzi, dkk (2018), Roliza Agustin dan Ismail (2018), Yohanes Totok Suyoto dan Endang Pitaloka (2019), serta Rifqi Ali Muaroq dan Wandy Zulkarnaen (2017) yakni Sistem kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja secara signifikan (positif).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat dimaknai bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,565998, dan nilai *T-statistic* sebesar 7,515237 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa **Signifikan (positif)**. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerjanya, maka semakin baik pula motivasi kerjanya.

Dilihat dari nilai *factor loading*-nya, maka indikator dengan nilai paling tinggi senilai 0,853 merupakan indikator kedua, yakni teladan pimpinan. Selanjutnya indikator yang memiliki nilai tertinggi kedua dan ketiga adalah indikator kesesuaian tujuan dan kemampuan tenaga kerja (indikator pertama) dengan nilai 0,820 dan Ketegasan (indikator keenam) dengan nilai 0,794. Kemudian terdapat pula indikator Keadilan (indikator ketiga) 0,787, Sanksi hukuman (indikator kelima) 0,779, dan

Pengawasan melekat (indikator keempat) 0,758 menjadi indikator disiplin kerja yang memiliki nilai pengaruh tertinggi keempat, lima, dan enam. Terakhir, indikator ketujuh atau indikator Hubungan kemanusiaan merupakan indikator yang memiliki pengaruh lebih rendah dibanding indikator-indikator yang selainnya, yakni senilai 0,666.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian-penelitian yang telah ada yang dilakukan oleh Ika Fuzi, dkk (2018) dan Roliza Agustin dan Ismail (2018), yakni disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja secara **signifikan (positif)**.

Hasil dari pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa indikator teladan pimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai korelasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja lebih kuat dipengaruhi oleh disiplin kerja dibandingkan dengan pengaruh sistem kompensasi terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada sub bab-sub bab sebelumnya, maka dapat diambil dua kesimpulan. *Pertama*, sistem kompensasi mempengaruhi motivasi kerja secara **signifikan (positif)**. Sistem kompensasi yang baik yang diberikan kepada kurir akan mendorong motivasi kerja yang tinggi pula. *Kedua*, disiplin kerja mempengaruhi motivasi kerja secara **signifikan (positif)**. Semakin baik upaya-upaya pendisiplinan kerja karyawan dalam konteks penelitian ini adalah kurir, maka semakin mendorong motivasi kerja kurir yang tinggi pula motivasi kerja.

Berdasarkan hasil dan analisis yang telah peneliti lakukan, terdapat dua saran yang bisa diberikan peneliti yang dapat dipertimbangkan sebagai bahan penelitian selanjutnya. *Pertama*, pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan indikator yang banyak meskipun variabelnya sama agar hasil penelitian menjadi semakin spesifik dan luas. *Kedua*, pada penelitian selanjutnya peneliti berharap bahwa peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang bisa jadi berpengaruh terhadap motivasi kerja, misalnya budaya organisasi, kepemimpinan, dan masa kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Cahyaningtyas, Mira. Bentuk-Bentuk Kompensasi Karyawan di Perusahaan (2019).
Web. 21 Oktober 2021

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Persada, Gading. Menaker Ida Fauziyah Blak-Blakan Soal Angka Pengangguran di Indonesia: ada 9,7 Juta Orang (2021). Web. 21 Oktober. 2021
- Santoso, Yussy & Masman, Ronnie R. (2016). *Teori Disertai Konsep Praktis Pengembangan Philosophy, Policy, dan Best Practices*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sehaningtyas, Ardhyaviana, & Mohammad Amir (2017). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Sales Promotion Girl (SPG) Lapangan*. Skripsi Thesis. Univeritas Muhammadiyah. Surakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto dan Subagyo. (2019). *Modul Ajar Kewirausahaan*. Magetan: Poltekkes Kemenkes Surabaya.
- Suwanto. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serang: Desanta Mulia Visitama.