

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

Muhammad Arif Setiawan¹, Akhmad Fauzi², Ika Korika Swasti³

¹²³Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

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

ikaks.ma@upnjatim.ac.id³

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has a major impact 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, business actors 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 researcher aims 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 pemikiran tersebut, peneliti bertujuan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh sistem kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja kurir PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh 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 *path coefficients* sebesar 0,270074, dan nilai *T-statistic* sebesar 3,104459. Yang kedua bahwa disiplin kerja mempengaruhi motivasi kerja signifikan (positif) dengan *path coefficients* sebesar 0,565998, dan nilai *T-statistic* sebesar 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 merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. 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 plus komisi, gaji plus bonus, gaji plus bonus plus 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 adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, 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 (%)	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 di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi dan 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 independen yaitu Sistem Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Variabel Motivasi Kerja sebagai variabel dependen ((Y). dengan definisi operasional sebagai berikut:

a. Sistem Kompensasi (X1)

Sistem kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Adapun 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, tim kerja yang suportif, supervise yang kompeten dan profesional, jam kerja yang fleksibel, dan fasilitas kerja.

b. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Hasibuan (2018), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya: merasa tujuan (target) sesuai dan kemampuan tenaga kerja, teladan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan

c. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang 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, mematuhi 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 adalah 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 atau pertanyaan kepada responden (sampel penelitian) dengan menggunakan

kuesioner. Kemudian teknik analisis data yang digunakan dalam 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 dan kerangka konseptual di atas, maka disusun suatu 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 BorwitaExpress PT. Borwita Citra Prima Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Ghozali (2018) *outlier* adalah kasus atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk sebuah 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 apabila Mahal. Distance Maximum > Prob. & Jumlah variabel [=CHIINV(0,001;25) : dicari melalui Excel] = 52,619. Dari tabel uji outlier 3 diperoleh nilai Mahal. Distance Maximum data responden sebesar 38,721 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari Mahal Distance Maximum outlier yang ditentukan sebesar 52,619 yang berarti data sudah **tidak terdapat outlier**, dengan demikian bisa dikatakan data tersebut mempunyai kualitas yang baik dan dapat

dilanjutkan untuk diolah lebih lanjut dengan jumlah responden sebanyak 60 case.

Uji Outer Model

Model pengukuran dalam penelitian ini menggunakan variabel eksogen dengan indikator reflektif antara lain variabel **Sistem Kompensasi (X1)** dan **Disiplin Kerja (X2)**, serta variabel endogen yaitu **Motivasi Kerja (Y)**. Untuk mengukur validitas indikator salah satunya dengan didasarkan pada output tabel *Outer Loading*, yaitu dengan melihat besarnya nilai factor loadingnya, karena dalam pemodelan ini seluruh indikator menggunakan reflektif, maka tabel yang digunakan adalah output *Outer Loadings*.

Tabel 4. Outer Loadings

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
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 variable 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* merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi begitu juga jika nilai *T-Statistic* lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi.

Berdasarkan pada tabel 4 di atas, seluruh indikator reflektif pada variable Sistem Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (Y), menunjukkan *factor loading (original sample)* lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai *T-Statistic* lebih dari nilai Z $\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergen vailidity* atau 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)
<i>X1.1</i>	0,289640	0,389324	0,730012
<i>X1.10</i>	0,550989	0,320011	0,569790
<i>X1.11</i>	0,487146	0,207880	0,562307
<i>X1.12</i>	0,502084	0,468727	0,666960
<i>X1.13</i>	0,588235	0,445385	0,642891
<i>X1.2</i>	0,265253	0,376672	0,635000
<i>X1.3</i>	0,306166	0,388158	0,584551
<i>X1.4</i>	0,326746	0,389879	0,682111
<i>X1.5</i>	0,423988	0,457984	0,773842
<i>X1.6</i>	0,463117	0,472375	0,767508
<i>X1.7</i>	0,455996	0,549596	0,778975
<i>X1.8</i>	0,461020	0,402944	0,602274
<i>X1.9</i>	0,389311	0,432474	0,667548
<i>X2.1</i>	0,820143	0,577581	0,380799
<i>X2.2</i>	0,853338	0,676355	0,482033
<i>X2.3</i>	0,786889	0,656977	0,534436
<i>X2.4</i>	0,758333	0,434117	0,568117
<i>X2.5</i>	0,779097	0,565590	0,520990
<i>X2.6</i>	0,794075	0,648555	0,616270
<i>X2.7</i>	0,665979	0,322296	0,264318
<i>Y.1</i>	0,521446	0,714126	0,515176
<i>Y.2</i>	0,659907	0,898235	0,532778
<i>Y.3</i>	0,631980	0,895461	0,488523
<i>Y.4</i>	0,641007	0,894355	0,604238
<i>Y.5</i>	0,657522	0,831199	0,511363

Dari hasil olah data *cross loading* pada tabel 5 diperoleh seluruh nilai *loading* faktor pada masing-masing indikator (yang diarsir) baik pada variabel Sistem Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (Y), menunjukkan nilai *loading* faktor yang lebih besar dibandingkan dengan *loading* faktor indikator dari variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator pada penelitian ini terpenuhi validitasnya atau validitasnya 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 (X2)	0,610880
MOTIVASI KERJA (Y)	0,721883
SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,549628

Berdasarkan tabel 6, hasil pengujian AVE untuk variabel Sistem Kompensasi (X₁) sebesar 0,549628, variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,610880, dan Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,721883, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan 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 reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
DISIPLIN KERJA (X2)	0,916220
MOTIVASI KERJA (Y)	0,927994
SISTEM KOMPENSASI (X1)	0,912975

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel Sistem Kompensasi (X₁) sebesar 0,912975, variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,916220, dan Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,927994, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Di dalam PLS hubungan variabel atau konstruk satu dengan yang lain bisa saling berkorelasi satu dengan yang lain, baik itu variabel eksogen dengan endogen, atau variabel eksogen dengan eksogen seperti tampak pada tabel *latent variabel correlations* diatas. Hubungan antar variabel satu dengan lainnya memiliki nilai korelasi maksimal sebesar 1, semakin mendekati nilai 1 maka memiliki korelasi 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 4.9, 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 dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja dibandingkan variabel Sistem Kompensasi.

Uji Inner Model

Pengujian terhadap model struktural 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 latent. Nilai R^2 menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independen/bebas) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen/terikat).

Tabel 9. *R-Square*

	R Square
Disiplin Kerja (X_2)	
Motivasi Kerja (Y)	0,584985
Sistem Kompensasi (X_1)	

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

Selain 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 seberapa 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* dilakukan dengan rumus:

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

Pada rumus di atas, $R_1^2, R_2^2 \dots R_p^2$ 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 perhitungan Q^2 dengan hasil 0,584985, maka dapat disimpulkan model penelitian dapat dikatakan memenuhi *predictive relevance*.

Uji Hipotesis

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

Tabel 9. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
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) 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 **Signifikan (positif)**.
2. 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 **Signifikan (positif)**.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat dimaknai 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 professional dengan masing-masing nilai 0,570 dan 0,562.

Hasil penelitian ini sesuai 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 sesuai dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu 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 yang telah dilakukan, maka dapat ditarik 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 pendisiplin kerja karyawan dalam konteks penelitian ini adalah kurir, maka semakin mendorong motivasi kerja kurir yang tinggi pula motivasi kerja.

Saran menyajikan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut. Kesimpulan dan saran ditulis dalam bentuk paragraf, bukan nomor.

Berdasarkan hasil dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat dua saran yang dapat diberikan peneliti yang bisa 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 diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang bisa jadi berpengaruh terhadap motivasi kerja, seperti 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 Multivariete*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara.
- 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. RemajaRosdakarya.
- 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.