

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen XYZ

Tyna Yunita¹, Novita Wahyu S², Yollandha Putri³
Universitas Bhayangkara Jaya^{1,2,3}

Page | - 613 -

Correspondence Email: tyna.yunita@gmail.com

Abstrak

Penelitian yang dilakukan ini menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Departemen XYZ. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

Abstract

This research was conducted to examine the effect of compensation, motivation, discipline on employee productivity.

The location of this research was conducted at the Departemen XYZ. The analysis technique used in this study is multiple linear regression.

The results of this study are compensation has a positive and significant effect on employee productivity, motivation has a positive and significant effect on employee productivity, and work discipline has a positive and significant effect on employee productivity

Keywords: Compensation, Motivation, Discipline, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Meningkatnya tuntutan produktivitas di seluruh industri pada beberapa tahun terakhir, dimana produktivitas ini terkait berbagai elemen sebagai kekuatan perusahaan dalam era kompetitif (Ballestar, Díaz-Chao, Sainz, & Torrent-Sellens, 2020). Produktivitas organisasi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia yang (Snell & Bohlander, 2010) uraikan sebagai proses mengelola bakat manusia (karyawan) untuk mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas didorong oleh kompensasi yang baik, sebagaimana (Scott Snell, 2010) menyatakan kompensasi pada karyawan merupakan cara untuk meningkatkan dan memotivasi kerja. Pada survei yang dilakukan pada tahun 2007 menunjukkan karyawan menerima kompensasi dan kinerja yang semakin baik dengan pencapaian produktivitas yang juga tinggi. Pendapat (Robbins & Judge, 2013) yang menyatakan bayar lebih banyak, dan perusahaan akan mendapatkan karyawan yang lebih berkualitas, lebih termotivasi dan bekerja dalam organisasi lebih lama.

Page | - 614 -

Pada dasarnya sebagai individu, kita memiliki keinginan atau dorongan untuk melakukan sesuatu. Dorongan ini terkadang karena seseorang menginginkan imbalan. Hal ini bertentangan dengan (Schermerhorn, Richard N, Uhl-Bien, & Hunt, 2012), bayaran bukan hanya hadiah ekstrinsik yang penting, pembayaran atas kinerja ini sangat kompleks. Ketika pembayaran berfungsi dengan baik, itu dapat membantu organisasi menarik dan mempertahankan pekerja berkemampuan tinggi. Sehingga dapat memuaskan dan memotivasi para pekerja ini untuk bekerja keras untuk mencapai kinerja tinggi. Tetapi ketika ada yang salah dengan gaji, hasilnya mungkin saja efek negatif pada kinerja motivasi. Ketidakpuasan dalam pembayaran sering tercermin dalam sikap buruk, meningkatnya ketidakhadiran, niat untuk pergi dan pergantian yang sebenarnya, dan bahkan dampak buruk pada kesehatan fisik dan mental karyawan

Dari data absensi karyawan Departemen XYZ menunjukkan bahwa pada tahun 2017 jumlah karyawan yang telat 37%, 2018 sebesar 46% dan tahun 2019 berada di 31 %,. Hal ini menunjukkan tingkat absensi karyawan, dalam kurun waktu tiga tahun dari tahun 2017 hingga 2019, masih cukup tinggi tingkat keterlambatan karyawan yang berada diatas 30%. Fenomena ini menggambarkan bahwa kedisiplinan karyawan masih kurang.

Penelitian (Blake, 2017) yang melakukan pendekatan pada literatur ekonomi makro, meskipun ada baiknya melakukan perbandingan kompensasi terhadap individu terkait produktivitas. Hal menarik sebagian besar menggunakan sampel pekerja yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas karyawan sebagai studi ekonomi mikro. Penelitian tersebut berkontribusi pada literatur tentang pemberian upah kepada

karyawan sebagai kompensasi terkait pekerjaannya. Ada kesenjangan yang semakin besar antara kompensasi dan produktivitas yang membuat diskusi yang sangat menarik.

Produktivitas dengan kompensasi terkait kinerja manajer. (Bennett, Bettis, Gopalan, & Milbourn, 2017) Menghargai manajer untuk mencapai kinerja eksplisit gol tentu memiliki sisi positif. Menawarkan insentif yang menarik dengan pembayaran lebih transparan, tentu sangat menantang bagi karyawan ketika tujuannya menantang.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari imbalan pekerjaan mereka dan sistem kompensasi yang baik dan adil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi antara mencakup : gaji (Sinambela, 2016), adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. (Kadarisman, 2016) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati membayarnya. Baik berupa material berupa: bonus, komisi, keuntungan dan insentif nonmaterial seperti pemberian promosi, fasilitas organisasi, pujian dan piagam penghargaan.

Menyadari bahwa pengeluaran terhadap karyawan memiliki proporsi penting yang mana perusahaan juga menuntut kompensasi dalam bentuk produktivitas. Sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi sebagai motif yang mendasari orang berperilaku dalam berbagai cara yang teridentifikasi sebagai konsep abstrak. Terlepas dari kerumitannya, istilah ini sangat penting karena menyoroti salah satu dari tiga aspek dasar pikiran manusia; aspek "keinginan", yang bertentangan dengan dua aspek "perasaan" dan "pikiran" lainnya (Kanellopoulou & Giannakoulopoulos, 2020). Hasil dari penelitian (Elqadri, 2015) adalah, hipotesis disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pendapat senada dikemukakan (Tumilaar, 2015) Disiplin adalah salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tidak adanya disiplin maka semua kegiatan yang akan dilakukan akan membawa hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Motivasi (Indah, Sukarta, & Dewi, 2020) dapat diberikan melalui dorongan baik

secara finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Perusahaan yang kurang motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan lebih banyak motivasi kepada karyawan, perusahaan secara otomatis mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat diajukan hipotesis :

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas

Disiplin kerja karyawan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, maka kinerja yang dicapai akan semakin baik pula. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin yang baik.

Menurut Idris (2008) menyatakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat diajukan hipotesis:

H2: Disiplin berpengaruh yang positif terhadap Produktivitas

METODE PENELITIAN

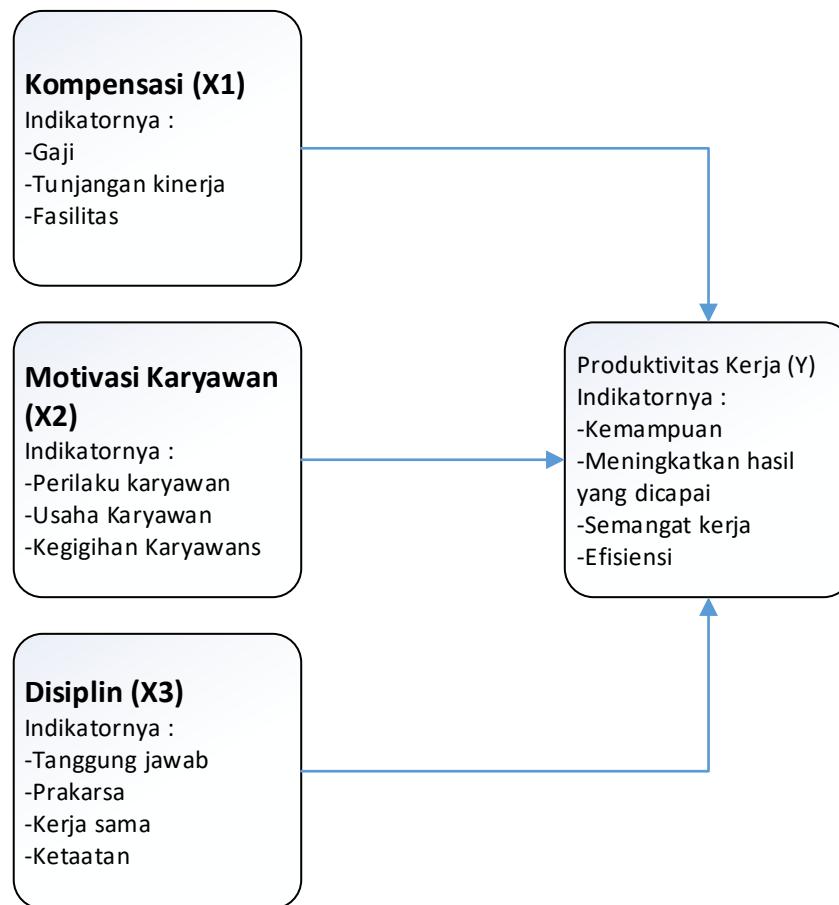
Penelitian ini melakukan pendekatan kuantitaif (Sugiyono, 2003) yang bertujuan menguji hipotesis (penelitian *ex post facto*). Adapun variabel X₁ (Kompensasi), X₂ (Motivasi), X₃ (Disiplin) dan Y (Produktivitas). Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, bahwa peluang sama untuk setiap elemen dari populasi merupakan bagian dari penelitian. Penentuan jumlah sampel dari table Krejcie dan Morgan (Uma Sekaran and Roger Bougie, 2013) yaitu 109 responden dari populasi 150 orang karyawan.

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2020

Page | - 617 -



Gambar 1.
Model Konseptual

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarluaskan kuesioner di Departemen XYZ. Skala Likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2009). Dengan alternatif 6 jawaban, dimana 1 Sangat Tidak Setuju Sekali dan 6 Sangat Setuju Sekali.

HASIL PENELITIAN

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2020

Penelitian ini dilakukan di Departemen XYZ, responden penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil. Penelitian melalui penyebaran kuesioner ini bertujuan untuk mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi, Motivasi Karyawan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada bulan November 2019 dengan rincian penyebaran kuesioner .Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui uji statistik dengan menggunakan SPSS versi 24 dan diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 16,019 + 0,220X_1 + 0,285X_2 + 0,211X_3 + e$$

Dari hasil output ini dapat diinterpretasikan (Wibowo, 2012) sebagai berikut :

1. Nilai 16,019 merupakan konstanta yang menunjukkan bahwa X1 (Kompensasi) dan X2 (Motivasi) dan X3 (Disiplin) adalah nol, maka Y (Produktivitas) memiliki nilai 16,019.
2. Koefisian regresi untuk variable X1 (Kompensasi) sebesar 0,220 yang berarti jika varibel independen lainnya tidak berubah, sehingga 1% variable X1 (Kompensasi) akan meningkatkan Produktivitas sebesar 0,220.
3. Sedangkan variable X2 (Motivasi) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,285 yang bernilai positif, berarti terdapat hubungan positif antara X2 (Kompensasi) dengan Y (Produktivitas).
4. Begitu juga dengan X3 (Disiplin) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,221 mengidentifikasi setiap kenaikan 1%, X3 (Disiplin) berpengaruh positif dan meningkat sebesar 0,221.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa motivasi menunjukkan nilai tertinggi dibandingkan kompensasi dan disiplin kerja. Hal ini senada dengan (Khan, 2020) bahwa konsep motivasi memiliki makna besar dalam organisasi sektor publik. Motivasi selalu ada dalam organisasi dan memainkan peran penting untuk peningkatan moralitas dan produktivitas karyawan di tempat kerja. Begitu juga dengan kompensasi memberikan hasil yang positif dan signifikan. Pernyataan ini didukung (Scott Snell, 2010) bahwa pembayaran berbasis kompetensi, keragaman keahlian yang dimiliki meningkatkan

pengetahuan dalam bekerja. Keuntungan dengan pembayaran berbasis kompetensi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian (Lazear, 2000) menyiratkan bahwa efek produktivitas terkait dengan pergantian upah per jam dari tingkat upah cukup besar. Kompensasi (Snell & Bohlander, 2010) pada karyawan merupakan cara untuk meningkatkan dan memotivasi kerja. Pada survei yang dilakukan pada tahun 2007 menunjukkan karyawan menerima kompensasi dan kinerja yang semakin baik menunjukkan pencapaian produktivitas yang juga tinggi.

Page | - 619 -

Hasil yang positif dan signifikan juga ditunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas. Berdasarkan hasil analisis data dan, kesimpulan dari hasil penelitian (Indah et al., 2020) adalah bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ini menunjukkan peningkatan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian (Setiawati, Ratnasari, & Hakim, 2019) bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi secara bersamaan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan sebesar 79,8% terhadap disiplin kerja.

KESIMPULAN?

REKOMENDASI?

DAFTAR REFERENSI

- Ballestar, M. T., Díaz-Chao, Á., Sainz, J., & Torrent-Sellens, J. (2020). Knowledge, robots and productivity in SMEs: Explaining the second digital wave. *Journal of Business Research*, 108(November 2019), 119–131.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.017>
- Bennett, B., Bettis, J. C., Gopalan, R., & Milbourn, T. (2017). Compensation goals and firm performance. *Journal of Financial Economics*, 124(2), 307–330.
<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2017.01.010>
- Blake, C. D. (2017). Essays on the Relationship Between Compensation and Productivity—

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2020

A Regional Analysis (Colorado State University).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Elqadri, Z. M. (2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*, 7(12), 59–66. <https://doi.org/10.5539/res.v7n12p59>

Page | - 620 -

Idris, M. (2018). The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i3.13013>

Indah, G., Sukarta, P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). *Open Access Effect of Work Compensation , Motivation and Discipline on Employee Productivity*. (2), 27–33.

Indriyani, A. U. (2017). Effect of Compensation and Benefit to Employee Engagement through Organisation Brand in Indonesia's Startup Company. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan / Journal of Theory and Applied Management*, 10(1), 83. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v10i1.4805>

Kadarisman. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Kanellopoulou, C., & Giannakoulopoulos, A. (2020). Engage and Conquer: An Online Empirical Approach into Whether Intrinsic or Extrinsic Motivation Leads to More Enhanced Students' Engagement. *Creative Education*, 11(02), 143–165. <https://doi.org/10.4236/ce.2020.112011>

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Depok: Rajawali Pers.

Khan, M. R. (2020). *Motivation as an Instrument of Enhancing Morality and Productivity of Employees at Work Place: A Study of Public Organization in Pakistan (PSO) Pakistan State Oil & (PAF) Pakistan Air Force*. University of Karachi, Karachi.

Lazear, E. P. (2000). Performance pay and productivity. *American Economic Review*, 90(5), 1346–1361. <https://doi.org/10.1257/aer.90.5.1346>

Nguyen, T. vy T., & Deci, E. L. (2016). Can it be good to set the bar high? The role of motivational regulation in moderating the link from high standards to academic well-being. *Learning and Individual Differences*, 45, 245–251. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2015.12.020>

Nurhayati, E. dan R. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Untuk Mahasiswa dan Umum "* (L. Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Boston: Prentice Hall.

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2020

Samuel Tulenan. (2015). the Effect of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance At the Office of State Assets and Auction Service Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 672–682.

Schermerhorn, J. J. R., Richard N. O., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. (2012). *Organizational Behavior* (12th Editi). Danvers,: John Wiley & Sons, Inc.

Page | - 621 -

Scott Snell, G. B. (2010). *Principles of Human Resource Management* (Fifteenth). Cengage Learning.

Sedarmayanti. (2011). *Metodologi Penelitian* (T. M. Maju, Ed.). Bandung: CV. Mandar Maju.

Setiawati, I., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The Effects of Organizational Culture, Leadership Style, Motivation, and Organizational Commitment on Employee Work Discipline at Pancaran Maitri Foundation. *Management Research Spectrum*.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Damayanti, Ed.). Tanjung Barat, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Snell, S., & Bohlander, G. (2010). *Principles of Human Resources Management* (Fifteenth). Canada: Cengage Learning.

Sugiyono. (2003). Metodologi Penelitian. In *Universitas Pendidikan Indonesia* (Vol. 1). Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Prenamedia Group.

Taryaman, E. (2016). *Manajemen SDM “Kumpulan Teori MSDM yang dilengkapi dengan hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah.”* Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Tumilaar, B. R. (2015). the Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At Bpjjs Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 787–797.

Uma Sekaran and Roger Bougie. (2013). *Research Methods for Business* (sixth). John Willey & Sons Ltd.

Wibowo, A. . (2012). *Aplikasi praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.