

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Selvia Arianti, I. Komang Winatha dan Yon Rizal
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

This research aims to determine the effect of compensation, motivation, and discipline on employee productivity through job satisfaction. The population in this research is all employees in KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung which is up to 110 employees. The sample in this study are 86 employees. Data collection was conducted by using questionnaire of analysis technique by using linear regression and path analysis. The research method used in this research is descriptive verification method with ex post facto and survey approach. The result showed that there is a significant effect of compensation, motivation and discipline on employee productivity through job satisfaction in KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung is 74.8%.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung dengan jumlah sebanyak 110 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner. Teknik analisis menggunakan Regresi Linear dan Path Analysis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan ex post facto dan survey. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung sebesar 74,8%

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Koperasi adalah salah satu jenis lembaga keuangan non bank yang melaksanakan fungsi dan tujuannya sebagai soko guru perekonomian Indonesia. Meningkatnya trend pertumbuhan koperasi ditandai dengan banyaknya jenis koperasi yang beroperasi diberbagai daerah di Indonesia. Tidak hanya koperasi konvensional saja, melainkan koperasi syariah juga mempunyai peran penting dalam perekonomian Indonesia. Koperasi syariah merupakan badan usaha yang menjalankan usahanya dengan prinsip-prinsip syariah. Koperasi Syariah secara teknis bisa dibidang sebagai koperasi yang prinsip kegiatan, tujuan dan kegiatan usahanya berdasarkan pada syariah Islam yaitu Al-quran dan Assunnah. Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tam Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung yang merupakan koperasi syariah yang bergerak dibidang simpan pinjam dan pembiayaan yaitu penyediaan uang atau tagihan yang disamakan berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak yang dibiayai untuk mengembalikan uang atau tagihan tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan bagi hasil. Dari budaya organisasi pada KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung dimana salah satunya

berorientasi kepada kepuasan para nasabah dan memberikan pelayanan terbaik dan profesional untuk kepuasan nasabah terdapat aspek dalam nilai-nilai budaya perusahaan yang mampu memenuhi harapan karyawan, sehingga para karyawan dan anggota organisasi mendapatkan kepuasan kerja dalam kerjanya. Karyawan merupakan salah satu fungsi dan potensi perusahaan untuk dapat maju dan berkembang serta dapat dipertahankan dan ditingkatkan produktivitas karyawannya. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan Wexley dan Yukl dalam Edyun (2012) yaitu produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Agar produktivitas karyawan meningkat maka karyawan harus dapat memaksimalkan kinerja mereka serta didukung dengan adanya dorongan motivasi kerja seperti reward, penghargaan akhir tahun atau promosi jabatan. Motivasi akan menimbulkan semangat dan dorongan kerja para karyawan. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong kerja. Menurut Anoraga (2009:76) Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya. Salah satu sasaran penting manajemen sumber

daya manusia yaitu karyawan dalam suatu perusahaan adalah terciptanya produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja. Pada dasarnya kompensasi merupakan salah faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Siagian (2014:154) yaitu pemberian kompensasi yang sesuai maka akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas dalam sebuah perusahaan dapat ditingkatkan dengan cara, diantaranya melalui penerapan disiplin dalam organisasi dan pemberian kompensasi yang sesuai. Disiplin merupakan alat komunikasi dengan pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan untuk mempermudah dalam meningkatkan produktivitas. Siagian (2014:154) mengemukakan bahwa disiplin dan kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas pada setiap perusahaan. Kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kehadiran mereka dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika tingkat absensi turun, maka sangat berpengaruh kepada tugas dan pekerjaan karyawan itu sendiri karena mereka tidak dapat menyelesaikan

pekerjaan dan tugasnya dengan tepat waktu, dengan demikian karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Karena kepuasan kerja itu sangat penting. Litjan Poltak Sinambela (2016:87) yang mengemukakan bahwa ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu. Dengan demikian maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara optimal dan akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dicapai yaitu mengetahui secara simultan dan parsial kelima variabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KSPPS BTM BIMU BANDAR LAMPUNG

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan spss yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,553 > 1,9886$ atau sebesar 24,1% kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

2. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KSPPS BTM BIMU BANDAR LAMPUNG

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan spss yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,301 > 1,9886$ atau sebesar 21,2% motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

3. PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KSPPS BTM BIMU BANDAR LAMPUNG

Berdasarkan analisis data ditemukan data bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$

atau $4,218 > 1,9886$ atau sebesar 39%. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

4. HUBUNGAN ANTARA VARIABEL KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA

Berdasarkan analisis data ditemukan data bahwa ada hubungan antara kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja dimana variabel $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

5. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KSPP BTM BIMU BANDAR LAMPUNG

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $-2,967 < -1,9886$ atau -0,181% yang berarti besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung

6. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KSPPS BTM BIMU BANDAR LAMPUNG

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,468 > 1,9886$ atau sebesar 14,6% yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

7. PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KSPPS BTM BIMU BANDAR LAMPUNG

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,034 > 1,9886$ atau sebesar 25,6% yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

8. PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KSPPS BTM BIMU BANDAR LAMPUNG

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh

kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,435 > 1,9886$ atau sebesar 71,8% yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

9. PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KSPPS BTM BIMU BANDAR LAMPUNG

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,210 > 2,72$ atau sebesar 34,2% yang berarti kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

10. PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KSPPS BTM BIMU BANDAR LAMPUNG

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh

kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $60,046 > 2,48$ atau sebesar 74,8% yang berarti kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung..
4. Ada pengaruh antara kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
5. Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

6. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
7. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
8. Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
9. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
10. Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*, Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wexley & Yukl, G.A, 2012. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.

y