

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI SERTA DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SERBA USAHA BUMI MANGUPURA SEJAHTERA BADUNG

I Gusti Ngurah Agung Putra Mahardika¹

Komang Ardana²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: igna_putramahardika@yahoo.com / telp: +6281999395500

²Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang dibebankan padanya. Agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi, suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera Badung dengan menggunakan semua karyawan sebagai responden. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, Uji F, Uji t, dan analisis nilai beta yang distandarisasi. Berdasarkan hasil pembahasan diketahui bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi sebagai variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil temuan penelitian maka pihak manajemen Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera agar lebih memperhatikan aspek pemberian tunjangan dan insentif. Pihak manajemen Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera diharapkan juga agar terus memacu keinginan untuk berprestasi dari para karyawan. Dari sisi penegakkan disiplin, perlu ditingkatkan pengawasan terhadap para karyawan agar mereka lebih berkomitmen dalam bekerja.

Kata kunci : *kompensasi, motivasi, disiplin, kinerja.*

Abstract

Employees' performances are the output of quality and quantity that can be achieved by an employee in accomplished the job which is compatible with something that is charged to the employee. In order to get high performance of employees, the company has to be aware about the factors that influence employees' performance. The purpose of research is identifying the compensation, motivation, and discipline on employees' performance either simultaneously and partially. This research is conducted in Bumi Mangupura Sejahtera Badung's multi purpose cooperative that uses all of employees as the respondents. The numbers of respondents in this research are 32 people. Collecting of data is conducted by questionnaire, interview, and observation. Technique of analyzing data is conducted by best linear unbiased estimator, F test, t test, and standardize coefficient beta. Regarding to result of study, it is known that the compensation, motivation, and discipline simultaneously affect employees' performance significantly. Compensation, motivation, and discipline have good affects on employees' performance partially and significantly and compensation as independent variable that affect dominantly on employees' performance. From the management's discovery research, Bumi Mangupura sejahtera multi purpose cooperative is expected to give more attention on aspect in giving allowance and incentive. On Bumi Mangupura Sejahtera multi purpose cooperative management's side is also expected to trigger eagerness of employees. On discipline enforcement's side, it needs to be improved the supervision to make them do more commitment.

Key words : *compensation, motivation, discipline, performance.*

PENDAHULUAN

Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi. (Ardana dkk, 2012 : 3). Untuk itu, karyawan berkinerja baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Salah satu perusahaan yang memerlukan karyawan dengan kinerja baik adalah Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera. Karena koperasi dibentuk untuk mensejahterakan anggotanya, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan terbaik kepada semua anggotanya. Kinerja karyawan yang baik juga diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik pula.

Kinerja karyawan dalam perusahaan memiliki peran yang vital dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dari perusahaan guna lebih menggali potensi karyawan agar karyawan tersebut mampu menjalankan tugas yang dibebankan dengan baik dan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (Koesmono,2005:170) kinerja adalah hasil kerja karyawan sesuai dengan beban kerjanya. Menurut Rachmawati (2006:90) kinerja karyawan dapat ditingkatkan kalau tahu apa yang diharapkan dan kapan mereka dilibatkan dalam mewujudkan hasil-hasil yang diharapkan perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Handoko (Suryoadi, 2012:16) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi

dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Muljani (2002) kompensasi diartikan sebagai penghargaan yang diberikan oleh suatu perusahaan pada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya berkontribusi dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk. (2012) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja karyawan semakin baik apabila diimbangi dengan pemberian kompensasi yang baik pula. Widyatmini dan Hakim (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja, yang artinya bahwa semakin tinggi upah yang didapat, semakin tinggi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Abbas and Yaqoob (2009) menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan hal yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (Rini, 2007) motivasi adalah dorongan pada diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Pemberian motivasi kepada karyawan akan menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, maka dapat diharapkan peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan laba

yang dihasilkan serta tercapai suatu kesamaan tujuan antara karyawan dan perusahaan. Pimpinan organisasi yang memahami pola kebutuhan stafnya akan mampu menciptakan kepuasan dan meningkatkan motivasi karyawan.

Rachmawati (2006) menyatakan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini terlihat dari pegawai dengan motivasi kerja yang rendah cenderung mempunyai kinerja yang rendah demikian pula sebaliknya. Penelitian ini menunjukkan bukti bahwa kinerja pegawai berhubungan dengan motivasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (Oetomo, 2006:3) disiplin merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperingatkan bawahan karena tidak taat akan aturan yang berlaku. Selanjutnya dijelaskan bahwa disiplin adalah bentuk kesungguhan karyawan dalam sebuah organisasi.

Brahmasari (2008) menyatakan kinerja perseorangan akan berkontribusi pada kinerja organisasi. Artinya bahwa tingkat disiplin anggota organisasi baik secara perseorangan maupun tim akan berperan dalam kinerja organisasi. Menurut Siagian (2007 : 305) disiplin kerja dirasakan penting, karena jika karyawan tidak berdisiplin dapat mengganggu kinerja karyawan dan stabilitas organisasi. Jika para karyawan banyak yang tidak disiplin dalam bekerja, maka hal itu dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Aritonang (2005) kinerja berhubungan positif dan signifikan dengan disiplin. Artinya apabila perusahaan menginginkan hasil kerja yang maksimal harus pula memperhatikan disiplin kerja yang secara nyata memiliki peran dalam meningkatkan hasil kerja tersebut.

Perumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas adalah.

- 1) Apakah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Bumi Mangupura Sejahtera?
- 2) Apakah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Bumi Mangupura Sejahtera?
- 3) Diantara kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KSU Bumi Mangupura Sejahtera?

Hipotesis penelitian.

- 1) Kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kompensasi, motivasi, disiplin pada Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera.

- 2) Kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kompensasi, motivasi, disiplin pada Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera.
- 3) Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini pada Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera yang terletak di Jalan Raya Kapal-Abianbase, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Populasi dalam penelitian adalah sebanyak 32 orang, yang semua dijadikan sebagai responden. Data primer dari hasil kuisioner yang dibagikan dan data sekunder dari data yang sudah terdapat dalam perusahaan.

PEMBAHASAN DAN HASIL

1) Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Koefisien korelasi skor total lebih besar dari 0,30 artinya semua item instrumen dikatakan valid.

Cronbach's Alpha > 0,60 artinya syarat reliabilitas terpenuhi oleh semua variabel.

2) Analisa Regresi linier berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
Kompensasi	0,649	0,154	0,483	4,227	0,000
Motivasi	0,457	0,147	0,342	3,111	0,004
Disiplin	0,288	0,109	0,287	2,638	0,013
Constant	= -1,454				
R	= 0,850				
R Square	= 0,722				
F _{hitung}	= 24,198				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

$$Y = -1,454 + 0,649X_1 + 0,457X_2 + 0,288X_3$$

- 1) Kinerja karyawan bernilai negatif (-1,454), berarti kinerja karyawan buruk bila tidak ada kompensasi, motivasi dan disiplin.
- 2) Koefisien regresi kompensasi bernilai positif, berarti semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera semakin baik.
- 3) Koefisien regresi motivasi bernilai positif, berarti semakin baiknya motivasi yang ada maka kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera semakin meningkat.

- 4) Koefisien regresi disiplin bernilai positif, berarti semakin baik disiplin maka kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera semakin baik pula.

3) Uji pengaruh simultan variabel bebas dengan variabel terikat

Nilai $F_{tabel} = 2,95$ lebih kecil dari $F_{hitung} = 24,198$, artinya adalah ada pengaruh secara simultan yang signifikan dari kompensasi, motivasi, disiplin kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera. Nilai R Square sebesar $0,722$, artinya bahwa kompensasi, motivasi, disiplin mampu mempengaruhi $72,2$ persen dan selebihnya $27,8$ persen variabel lain yang mempengaruhi variasi kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera.

4) Pengaruh variabel bebas secara parsial

- (1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Hakim (2008) kompensasi ditemukan mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang didapatkan, semakin tinggi juga kinerja pegawai yang diharapkan. Adithipyangkul, *et al* (2009) juga berpandangan bahwa beberapa jenis tunjangan dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan dan tunjangan yang dibayarkan sebagai bonus untuk menghargai kinerja. Nilai $t_{tabel} = 1,701$ lebih kecil dari Nilai $t_{hitung} = 4,227$, artinya kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera.

(2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Rachmawati (2006) menyatakan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini terlihat dari pegawai dengan motivasi kerja yang rendah cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Nilai $t_{tabel} = 1,701$ lebih kecil dari nilai $t_{hitung} = 3,111$, artinya motivasi (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera.

(3) Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Menurut Aritonang (2005) kinerja berhubungan positif dan signifikan dengan disiplin. Artinya apabila perusahaan menginginkan hasil kerja yang maksimal harus pula memperhatikan disiplin kerja yang secara nyata memiliki peran dalam meningkatkan hasil kerja tersebut. Nilai $t_{tabel} = 1,701$ lebih kecil dari nilai $t_{hitung} = 2,638$, artinya disiplin (X_3) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera.

5) Pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat

Kompensasi mempunyai nilai koefisien beta 0,483, motivasi 0,342, disiplin 0,287. Jadi berdasarkan analisis *standardized coefficient beta* kompensasi berpengaruh dominan pada kinerja karyawan jika dibandingkan variabel motivasi disiplin.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Kompensasi, motivasi disiplin berpengaruh simultan secara signifikan pada kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera.
- 2) Kompensasi, motivasi dan disiplin berpengaruh parsial secara signifikan dan positif pada kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera.
- 3) Kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera.

Saran

- 1) Pihak manajemen Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera untuk tetap memperhatikan aspek-aspek kompensasi, motivasi dan disiplin, karena ketiga variabel tersebut telah terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.
- 2) Mengingat kompensasi berpengaruh dominan maka pihak manajemen Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera agar lebih memperhatikan aspek ini, terutama yang terkait dengan pemberian tunjangan dan insentif.
- 3) Pihak manajemen Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera agar terus meningkatkan motivasi karyawan, terutama keinginan untuk berprestasi.

- 4) Dari sisi penegakkan disiplin, perlu ditingkatkan pengawasan terhadap para karyawan agar mereka lebih berkomitmen dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Adithipyangkul, Pattarin, Iian Alon, Tianyu Zhang. 2011. Executive perks: Compensation and corporate performance in China. *Asia Pac J Manag.* 28, pp:401-425
- Aritonang, Keke T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin kerja Guru dan kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4), h:1-16.
- Ardana, I Komang. Ni Wayan Mujiati. I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No 2
- Hakim, Luqman. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 13(2), h:163-171.
- Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), h:171-188.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), h:108-122.
- Oetomo, Hening Widi, Susanti. 2006. Penerapan Disiplin Sebagai Pemoderasi Hubungan Antara Pemberian Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja. *Tesis*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
- Rachmawati, Enny, Y. Warella, Zaenal Hidayat. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Badan kesatuan Bangsa dan Perlindungan masyarakat Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 3(1), h:89-97.

- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Rini, Hesty Prima. 2007. *Analisis Peningkatan Kinerja Melalui Kompensasi dan Motivasi pada Karyawan PT. Asta Anugerah*. *Skripsi*. Prodi Manajemen FE-UPNV Jatim.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Suryoadi, Yerri. 2012. *Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.