

## PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN: PADA KANTOR JASA PENILAI PUBLIK (KJPP) FIRMANSYAH & REKAN

**Penulis** : Firmansyah  
**Institusi** : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta  
**Email Korespondensi** : firmansyah.kjpp@gmail.com  
**DOI** : 10.53947/perspekt.v1i3.194

### Abstrak

**Kata Kunci:**  
 Kompensasi  
 Motivasi  
 Disiplin Kerja  
 Produktivitas Karyawan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Firmansyah & Rekan. Adapun isu – isu pokok yang akan diungkap dalam penelitian ini adalah seberapa besar produktivitas kerja dari karyawan yang bekerja di KJPP Firmansyah & Rekan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Firmansyah & Rekan. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-random* sampling, yaitu dengan Teknik *Purposive* sampling. Sampel yang digunakan berjumlah 35 responden., dengan membagikan angket/ kuesioner dan teknik skala pengukuran menggunakan skala likert. Pengolahan data menggunakan SMARTPLS. Berdasarkan hasil uji hipotesis dari penelitian ini, yaitu adanya pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

### Abstract

**Keywords:**  
 Compensation  
 Motivation  
 Work Discipline  
 Employee Productivity

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work discipline, and motivation on employee productivity in the Office of Public Appraisal Services (KJPP) Firmansyah & Partners. The main issues revealed in this research are how much work productivity of employees who work at KJPP Firmansyah & Partners. The population and sample in this study were employees at the Office of Public Appraisal Services (KJPP) Firmansyah & Partners. A research approach is a quantitative approach. Sampling used a non-random sampling technique, namely the purposive sampling technique. The sample used is 35 respondents, by distributing questionnaires/questionnaires and measuring scale techniques using a Likert scale. Data processing using SMARTPLS. Based on the results of hypothesis testing from this study, namely the influence of compensation, work discipline, and motivation on employee productivity.*

## 1. PENDAHULUAN

Persaingan saat ini di era globalisasi, khususnya antar perusahaan, semakin ketat dan tajam sehingga perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia (SDM) yang sanggup meningkatkan kompetensi diri dan kontinu. Setiap SDM seharusnya bisa menjelma jadi insan-insan yang mau belajar, yakni individu-individu agar sanggup

memiliki tekad kuat secara totalitas dengan penuh semangat mempelajari sesuatu yang baru, sehingga potensi dalam dirinya dapat berkembang maksimal.

Perusahaan yang dianggap mampu bertahan dan bersaing, yaitu perusahaan yang tidak hanya mengandalkan teknologi saja namun mampu menyediakan SDM yang andal, sehingga melakukan investasi dalam

SDM menjadi hal yang utama dan tidak dapat ditunda lagi karena hal itu merupakan investasi paling berharga di dalam sumber daya ekonomi. Permasalahan yang kini dihadapi adalah ketersediaan tenaga kerja yang terlihat belum siap dalam berhadapan dengan semua perubahan yang ada dan hal ini menjadi hambatan dalam keberlangsungan ekonomi. Mereka yang belum siap menjalani tuntutan-tuntutan di era globalisasi, tentu akan menganggap pekerjaan menjadi sebagai sebuah beban. Pada umumnya, SDM yang tidak berkualitas, dalam menjalani pekerjaan akan menjadi suatu keharusan dan tuntutan yang berat. Pada akhirnya mereka tidak merasakan makna dari sebuah pekerjaan. Jika ada SDM yang mengasumsikan suatu tugas adalah suatu masalah, maka dikategorikan para pekerja yang tidak memiliki semangat yang baik, dan SDM seperti ini yang wajib dihindari oleh setiap perusahaan.

Dibutuhkan mekanisme dan pengaturan manajemen sumber daya manusia yang baik secara profesional, dengan tujuan agar para karyawan dapat bekerja lebih baik lagi, lebih andal dan lebih produktif. Pengelolaan karyawan ini harus dapat dimulai sedini mungkin serta dilakukan secara profesional, yakni sejak awal perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, dan penempatan karyawan yang akan disesuaikan dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan arah pengembangan kariernya.

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan perumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Seberapa besar pengaruh kompensasi kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan di KJPP Firmansyah & Rekan ?

- 2) Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di KJPP Firmansyah & Rekan?
- 3) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KJPP Firmansyah & Rekan?

## 2. KAJIAN LITERATUR

### KOMPENSASI

Menurut Widyawati (2019) Kompensasi yaitu jumlah dari semua imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengganti atas aktivitas layanan mereka. Tujuan utama pemberian kompensasi ini yaitu untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi para karyawan.

### MOTIVASI

Menurut Farida & Hartono (2016) Motivasi yaitu suatu bentuk pemberian sebagai daya penggerak dalam menciptakan kegairahan bekerja seseorang supaya mereka memiliki hasrat kuat untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan seluruh upayanya dalam rangka mencapai titik kepuasan.

### DISIPLIN

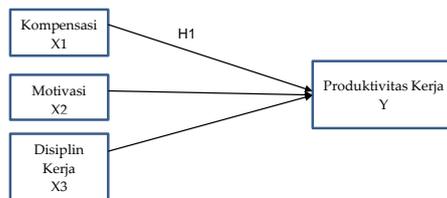
Menurut Sutrisno (2016) Disiplin yaitu keadaan serta perilaku menghargai yang dimiliki oleh setiap karyawan di suatu ketentuan/norma dan juga peraturan organisasi.

### PRODUKTIVITAS

Menurut Nababan (2016) menyatakan bahwa Produktivitas bertujuan untuk melihat efisiensi dari suatu produksi dengan membandingkan *input* yang digunakan dalam memproduksi *output*. Faktor *input* tersebut

terdiri dari kumpulan unit sumber daya yang mungkin berupa sumber asal material atau bahan baku, berupa tenaga kerja, berupa mesin-mesin, serta berupa sumber daya pikiran dari otak manusia.

## KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1 Kerangka Berpikir

## HIPOTESIS

Hipotesis pada penelitian ini kemudian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di KJPP Firmansyah & Rekan
- 2) H2 : Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di KJPP Firmansyah & Rekan
- 3) H3 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di KJPP Firmansyah & Rekan

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi deskriptif melalui langkah pengujian hipotesis dalam sebuah desain kausal. Menurut Sudaryono (2017), desain kausal menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terkait (dependen), selain mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Dalam hal ini dapat dikatakan juga bahwa variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Hubungan kausal ini meminjam kategori Suradika dan Dirgantara (2019) termasuk dalam hubungan atau korelasi sejajar, bukan korelasi sebab akibat.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatif. Menurut Suradika (2000) dan Sudaryono (2017), penelitian ini bertujuan mendeskripsikan hubungan antara masing-masing variabel yang ditelaah. Argumen dasar dalam melakukan penelitian eksplanatif adalah mengukur hipotesis, maka hasil diharapkan mampu menerangkan suatu keterkaitan serta pengaruh antar masing-masing variabel baik variabel yang bebas maupun variabel yang terikat.

Dalam kajian ini variabel bebasnya adalah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja.

## JENIS DAN SUMBER DATA

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sumber data langsung. Langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada karyawan KJPP Firmansyah & Rekan.

## POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dan sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan di lingkungan KJPP Firmansyah & Rekan yang berjumlah 35 orang.

## TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini membagikan angket/kuesioner kepada karyawan KJPP Firmansyah & Rekan dengan menggunakan teknik *non-random* sampling, yaitu dengan teknik *purposive* sampling.

## SKALA PENGUKURAN VARIABEL

Skala Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dimana:

1 = Sangat Tidak Setuju Sekali

2 = Setuju Sekali

3 = Netral

4 = Setuju Sekali

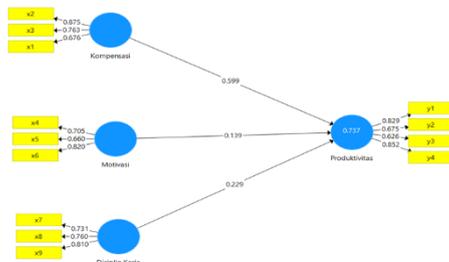
5 = Sangat Setuju Sekali

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data penelitian ini menggunakan analisis statistik *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *Partial Least Square 3.0* (PLS). Analisis SEM dianalisa dengan menggunakan *software* olah data smartPLS versi 3.0.

Alasan utama pemilihan *software* dengan metode SEM yang berbasis *Partial Least Square 3.0* (PLS) adalah karena jumlah responden di KJPP Firmansyah & Rekan tidak sampai 100 responden.

Dari hasil olah data *software* dengan metode SEM yang berbasis *Partial Least Square 3.0* (PLS), didapat permodelan dan nilai *cross loading factor*, hasilnya dapat dilihat pada gambar dan tabel sebagai berikut dibawah ini:



Gambar 2 Nilai Cross Loading Factor

Tampilan dalam bentuk tabel, dapat kita lihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai Cross Loading Factor

Load ing Factor	Kompe nsasi	Moti vasi	Disi plin Kerja	Produkti vitas
x1	0,681 0,676			
x2	0,875			
x3	0,763			
x4		0,705		
x5		0,660		
x6		0,820		
x7			0,731	
x8			0,760	
x9			0,810	
y1				0,829
y2				0,675
y3				0,626
y4				0,852

Dari hasil pengolahan data diatas didapat bahwa semua *loading factor* > 0,5, artinya uji validitas konvergen penelitian ini memiliki validitas konvergen telah terpenuhi.

Dari hasil uji olah data mengenai kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di KJPP Firmansyah & Rekan dapat diurai antara lain:

- 1) Kompensasi (X1) mampu berpengaruh kepada tingkat produktivitas kerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian bahwa kompensasi sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, ini sangat jelas terlihat dari persepsi responden bahwa gaji, bonus, dan tunjangan sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas.
- 2) Motivasi kerja (X2) mampu berpengaruh kepada tingkat produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan penelitian menunjukkan jika motivasi tidak memiliki pengaruh positif pada tingkat produktivitas. Ini jelas terlihat dari persepsi responden

bahwa motivasi tidak menjadi pertimbangan tingkat produktivitas.

- 3) Disiplin Kerja (X3) mampu berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan penelitian menunjukkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif pada tingkat produktivitas. Ini sangat jelas terlihat dari persepsi responden bahwa disiplin kerja tidak menjadi pertimbangan pada tingkat produktivitas.

## 5. KESIMPULAN

### KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan mengenai tingkat pengaruh variabel kompensasi (X1), variabel motivasi kerja (X2), variabel disiplin kerja (X3), pada tingkat produktivitas kerja karyawan (Y) di KJPP Firmansyah & Rekan antara lain meliputi:

- 1) Variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan serta positif pada tingkat produktivitas di KJPP Firmansyah & Rekan. Maknanya, jika kompensasi (X1) semakin tinggi berdampak baik pada tingkat produktivitas kerja karyawan (Y).
- 2) Variabel motivasi kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan serta positif pada tingkat produktivitas kerja karyawan (Y) di KJPP Firmansyah & Rekan. Ini jelas terlihat dari persepsi responden bahwa motivasi tidak menjadi pertimbangan pada tingkat produktivitas.
- 3) Variabel disiplin kerja (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan serta positif pada tingkat produktivitas kerja karyawan (Y) di KJPP Firmansyah & Rekan. Ini terlihat dari persepsi responden bahwa motivasi tidak menjadi pertimbangan terhadap produktivitas karyawan.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Untuk variabel motivasi, sepatutnya perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan baik lagi agar kerja sama yang dilakukan dapat berjalan sesuai harapan. Disamping mestinya organisasi dapat menghadirkan peluang berkarir khususnya pada karyawan potensial, agar karyawan tersebut termotivasi dalam berkarya, secara tidak langsung maka tingkat produktivitas kerja akan meningkat juga.
- 2) Untuk variabel disiplin kerja, pimpinan harus tegas dan terukur jika ada karyawan yang mengajukan izin antara lain jika pergi meninggalkan tempat kerja, saat absen masuk kerja atau telat masuk kerja. Sehingga pekerjaan dapat selesai sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan telah sebaik-baiknya dalam menunjang tingkat produktivitas kerja.
- 3) Sedangkan variabel kompensasi, ada baiknya perusahaan berorientasi pada bentuk bonus yang diserahkan pada masing-masing anggota karyawan agar mereka semakin bersemangat mencapai target perusahaan. Disamping itu perusahaan juga harus wajib memperhatikan perihal penghargaan seperti memberikan bonus, insentif atau bonus tambahan, dan lain-lain dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.
- 4) Bagi peneliti lain yang mau melakukan penelitian yang serupa, diharapkan dapat menambah variabel independennya yang belum diurai dalam penelitian ini dan jika memungkinkan dapat menambah jumlah respondennya.

## 6. REFRENSI

- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*. UNIVERSITAS

MUHAMMADIYAH PONOROGO  
Press.

Nababan, B. (2016). *Pengukuran Produktivitas Nasional Regional Sektoral*. Direktorat Bina Produktivitas, Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Kemenaker. CV. Tri Buana Dirgantara.

Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori Dan Kasus*. CAPS (Center for Academic Publishing Service),.

Suradika, A. (2000). *Metode Penelitian Sosial*. UMJ Press.

Suradika, A., & Wicaksono, D. (2019). *Metodologi Penelitian*. UM Jakarta Press.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Widyawati, S. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam *KARTI*. CV NOAH ALETHEIA. <https://doi.org/10.1234/KARTI.V1I1.44>