

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. BANK INTAN JABAR GARUT KOTA

Oleh:
Gellen Putra S

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Garut
e-mail: gellenputa@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Bank Intan Jabar Garut Kota. Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Bank Intan Jabar Garut Kota. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verivikatif. Adapun responden pada penelitian ini adalah sebanyak 30 responden yang terdiri dari seluruh Karyawan PT. Bank Intan Jabar Garut Kota. Adapun Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder serta sumber data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan, studi lapangan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, transformasi serta analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS For window 20.0. Hasil pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan adalah nilai t_{hitung} 0,46 lebih kecil dari t_{tabel} 2,04 yang berarti H_0 diterima yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Intan Jabar Garut Kota. Untuk pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan adalah nilai t_{hitung} 5,70 lebih kecil dari t_{tabel} 2,04 yang berarti H_0 ditolak yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Intan Jabar Garut Kota serta untuk pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi diperoleh hasil untuk pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan adalah nilai f_{hitung} 16,29 lebih besar dari f_{tabel} 3,35 yang berarti H_0 ditolak yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Bank Intan Jabar Garut Kota.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of compensation and motivation of work discipline in PT. Bank Intan Jabar Garut City. The hypothesis used in this study is the influence of compensation and motivation of work discipline in PT. Bank Intan Jabar Garut City. This research used descriptive and verificative method. This respondents in this study are as many as 30 respondents consisting of all employee of PT. Bank Intan Jabar Garut City. This types of data used primary and secondary, source data used are literature research, field studies. This analysis technique used in this reserch in consist of validity and realibility test, transformation and multiple liner regression analysis using SPSS for Windows 20.0. Partial test results obtained for the effect of compensation on employee work discipline is a value of t_{test} 0,46 smaller than t_{table} 2,04 which menas H_0 accepted that states that there isn't effect of compensation on employee discipline at PT. Bank Intan Jabar Garut City. For the influence of motivation to employee work discipline is t_{test} 5,70 are greater than t_{table} 2,04 which means H_0 rejected which states that the motivation effect on employee discipline at PT. Bank Intan Jabar Garut City as well as for the simultant test showed that the compensation and motivation obtained result for the influence of compensation and motivation of employee work discipline is the value of F_{test} 16,29 greater than F_{tabel} 3,35 which means H_0 rejected which states that compensation and motivation influence against employee work discipline in PT. Bank Intan Jabar Garut City.

Keywords: Compensation, Motivation, Work of Discipline

1. Pendahuluan

“Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting di dalam era saat ini bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu”

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa Karyawan PT Bank Intan Jabar, Untuk Cabang Garut Kota diduga dan dapat dikatakan rendah, Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan PT Bank Intan Jabar cabang Garut Kota yang bisa dikatakan rendah terhadap kehadiran seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini, Menurut (Hasibuan, 2009) Absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaiknya jika absensi karyawan tetap metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

Dari data perusahaan dapat diketahui selama 4 bulan persentasi absensi terakhir Karyawan Bank BIJ ini mempunyai tingkat ketidakhadiran yang berjumlah 22% pada bulan juni, 15% pada bulan juli, 19% pada bulan agustus dan 22% pada bulan september setelah dilakukan obervasi dan wawancara terhadap karyawan Bank intan Jabar, naik turunnya kemangkiran absen karyawan diduga kurangnya motivasi kerja, dimana diduga

atasan kurang memberikan motivasi kepada para karyawan sehingga karyawan merasa kurang bergairah dalam bekerja.

Permasalahan yang selanjutnya yaitu dari pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan salah satunya diduga tidak adanya uang lembur. Dan tidak diberlakukannya bonus tahunan, serta status karyawan kurang adanya ketidakmerataan pada pemberian kompensasi dan tunjangan yang diberikan. Sehingga kedua permasalahan ini diduga yang dapat menciptakan disiplin karyawan yang kurang baik.

Akan tetapi yang paling berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan diduga adalah motivasi dan kompensasi. Mengingat begitu pentingnya peran sumber daya manusia didalam suatu perusahaan, sudah seharusnya perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dalam perusahaan (Karyawan perusahaan) karena karyawan yang memiliki motivasi kerja akan akan berpengaruh besar dan menjadi keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT.BANK INTAN JABAR GARUT KOTA”**.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kompensasi

Pada dasarnya 'kompensasi Ini sangat penting didalam perusahaan dapat dibagi beberapa kelompok ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial". Selanjutnya kompensasi financial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi financial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Adapun kompensasi nonfinancial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan panggabean dalam Sutrisno (2009).

2.2 Motivasi

Menurut Hasibuan (2013) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti "dorongan atau daya penggerak dalam diri". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut di perusahaan. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan sangat antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dan bertanggung jawab didalam perusahaan.

2.3 Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012) Kedisiplinan adalah sebagai fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Kedisiplinan juga merupakan fungsi Operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik dan tinggi disiplin karyawan, Semakin tinggi prestasi Kerja yang akan dapat dicapainya didalam perusahaan, Tanpa Disiplin Kariyawaan yang baik, Sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. Bank Intan Jabar Garut Kota yang berjumlah 30 karyawan. Sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer, yaitu data diperoleh dari penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bank Intan Jabar Garut Kota mengenai kompensasi, motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan sedangkan data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku, dokumen-dokumen dari PT. Bank Intan Jabar Garut Kota dan sumber lainnya yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian ini.. Sumber data yang diambil dari penelitian ini dari Penelitian Kepustakaan (*Lybrary Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Responden yang digunakan yaitu populasi maka keseluruhan karyawan sebanyak 30 orang responden. Metode analisis data yang akan digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Pengolahan data menggunakan alat bantu perhitungan statistik yaitu aplikasi *SPSS For Windows 20.0*

4. Hasil Pembahasan Dan Penelitian

4.1 Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial antara variabel Kompensasi (X1) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) adalah nilai t_{hitung} 0,06 Cukup Baikkkan nilai t_{tabel} 2,05, dengan nilai sig (0,643) $> \alpha$ (0,05) karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

4.2 Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan uji signifikansi uji signifikansi secara parsial Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) adalah nilai t_{hitung} 5,710 Cukup Baikkkan nilai t_{tabel} 2,05, dengan nilai sig (0,000) $< \alpha$ (0,05) karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y).

4.3 Kompensasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan uji signifikansi secara simultan antara Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja Karyawan (Y) adalah nilai F_{hitung} 16,306 Cukup Baik dan nilai F_{tabel} 3,19 dengan nilai sig. 0,0000 karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai sig. $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi bersama sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis yang meneliti pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kinerja Karyawan pada PT. Bank Intan Jabar Garut Kota, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Deskripsi variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:
 - a. Kompensasi di PT. Bank Intan Jabar Garut Kota termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan memiliki persepsi yang baik mengenai kompensasi perusahaan di PT. Bank Intan Jabar Garut Kota.
 - b. Motivasi di PT. Bank Intan Jabar Garut Kota termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan memiliki persepsi yang baik mengenai motivasi di PT. Bank Intan Jabar Garut Kota.
 - c. Disiplin Kerja Karyawan di PT. Bank Intan Jabar Garut Kota termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan memiliki persepsi yang baik mengenai disiplin kerja karyawan di PT. Bank Intan Jabar Garut Kota.
2. Terdapat pengaruh yang kecil antara variabel Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Bank Intan Jabar Garut Kota
3. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Bank Intan Jabar Garut Kota
4. Terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Bank Intan Jabar Garut Kota.

5.2 Saran

Setelah dilakukan penelitian dan melihat hasilnya “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Bank Intan Jabar Garut Kota. Maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran atau masukan sebagai berikut:

1. Penilaian terhadap Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan di PT. Bank Intan Jabar Garut Kota sudah memiliki penilaian yang cukup baik di mata karyawan, akan tetapi perusahaan harus senantiasa menerapkan kebijakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan memberikan kebijakan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, meningkatkan motivasi karyawan yang baik dengan menunjukkan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga dapat

- meningkatkan didiplin kerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan di PT. Bank Intan Jabar Garut Kota.
2. Adapun hasil skoring terendah dari variabel Kompensasi terdapat pada dimensi kompensasi non finansial pada indikator dukungan/penghargaan. Oleh sebab itu, disarankan agar perusahaan untuk memberikan dukungan/penghargaan kepada para karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Adapun saran yang direkomendasikan penulis adalah sebaiknya perusahaan menerapkan kebijakan *reward and punishment* bagi karyawan yang berprestasi maupun karyawan yang melakukan pelanggaran, selain itu dapat diberlakukan juga adanya jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi sehingga dengan demikian akan meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Intan Jabar Garut Kota.
 3. Adapun hasil skoring terendah dari variabel Motivasi terdapat pada dimensi motivasi eksternal pada indikator mempertinggi rasa tanggung jawab. Oleh sebab itu, diupayakan kepada karyawan supaya dapat mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas-tugas yang telah diberikan kepada perusahaan. Adapun saran yang direkomendasikan penulis adalah sebaiknya perusahaan dituntut untuk memberikan ketegasan kepada karyawan dalam pelaksanaan tugas harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, jika tidak memenuhi syarat tersebut maka diberlakukan teguran/sanksi secara langsung kepada karyawan yang melalaikan tugas dan tanggung jawabnya supaya jadi perhatian lebih bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.
 4. Adapun hasil skoring terendah dari variabel Disiplin Kerja Karyawan terdapat pada dimensi sanksi pada indikator ketegasan. Oleh sebab itu, disarankan agar perusahaan dapat memberikan ketegasan kepada karyawan yang melakukan kelalaian atau kesalahan dalam penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan serta keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan. Adapun saran yang direkomendasikan penulis adalah sebaiknya perusahaan menetapkan kebijakan mengenai waktu penyelesaian atau jatuh tempo penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan dan senantiasa berupaya untuk bersikap tegas dengan memberikan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, jika pelanggaran yang dilakukan merupakan pelanggaran yang dikatakan fatal maka atasan dapat melakukan pemberhentian kerja secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahari, S.** 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning Di Dinas Kebersihan Kebakaran Kota Bontang*. eJournal Administrative Reform No.1 (1): 14-24 ISSN 2338-7637. ar.mian.fisip-unmul.ac.id.
- Bangun, W.** 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Gunawan, I.** 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Teori Dan Praktik*. Jakarta: Bumi Askara.
- Handoko, T.H.** 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Press.

- Handoko, T.** 2009. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, M.** 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.** 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.** 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendra, T.** 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai PT.PLN DISTRIBUTI JAYA AREA MALANG*. Malang: Ilmu administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Immanuel, Sopar Sihar.** 2015. *Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya*. Surabaya: Jurnal