

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Pelaksana Pembangkitan Papua dan Papua Barat di Jayapura

Abdul Haris M. Zen, Raymond Tangka & La Ode Marihi

Universitas Yapis Papua, Jayapura

Email: haris@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of compensation, work discipline and motivation on employee work productivity at PT. PLN (PERSERO) Papua and West Papua generation implementing unit in Jayapura. The data used in this research was obtained using a questionnaire distributed to employees at PT PLN. The population in this study were all employees of PT. PLN, the Papua and West Papua generation implementing units in Jayapura, totaling 76 people. Samples were taken using the opinion of Sugiyono (2012), namely taking samples from the entire existing population. Based on the research results, partial test results show that compensation, work discipline and motivation have a positive and significant effect on the work productivity of PT employees. PLN (PERSERO) Papua and West Papua generation implementing unit in Jayapura.

Keywords compensation, work discipline, motivation, productivity.

1. Pendahuluan

Seiring dan semakin cepatnya kemajuan teknologi, persaingan didalam dunia usaha semakin banyak, di dunia sekarang penuh dengan industri telekomunikasi dilihat dari kebutuhan masyarakat yang mudah mengakses melalui teknologi telekomunikasi, sehingga Perusahaan yang ingin melakukan persaingan harus bisa melihat atau membaca apa-apa saja yang diinginkan oleh konsumen agar perusahaan dapat memproduksi produk-produk yang banyak diminati oleh konsumen sehingga konsumen dapat memutuskan untuk membeli produk tersebut dari perusahaan itu. Adapun pun untuk menambah minat keputusan pembelian, perusahaan harus mampu menciptakan inovasi untuk konsumen agar konsumen tertarik untuk membeli suatu produk yang di produksi (Rachman, 2013).

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman untuk bekerja. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016). Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan.

Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan- persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi (Ruauw dkk.,2015).

Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya. Kompensasi yang efektif juga dapat membuat para karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan serta berdampak terhadap perilaku karyawan dan disiplin karyawan dalam bekerja. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, seperti bekerja tidak tepat waktu, tidak mematuhi peraturan perusahaan dan moral karyawan yang tidak baik.

Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai (Mangkunegara, 2015). Disiplin kerja merupakan kombinasi dari penghargaan, kesetiaan, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, kemampuan untuk melaksanakannya dan menerima hukumannya (Ardana dalam Arsyad,2014). Disiplin dapat menjadi alasan ketidakpuasan karyawan, rendahnya moral dan akibatnya produktivitas rendah. Disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, tingkah laku dan tindakan karyawan selama mereka bekerja diperusahaan (Thoyib dalam Suwuh, 2015). Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi karyawan bergantung pada kekuatan motifnya. Motif adalah kebutuhan, keinginan dalam individu dan dapat menentukan perilaku manusia. Oleh karena itu, motivasi adalah

keadaan banting yang memberi energi pada orang menyalurkan dan menopang tingkah laku manusia (Maduka dan Okafor, 2014). Setiap melakukan pekerjaan karyawan membutuhkan motivasi dalam dirinya yang dapat membangkitkan antusiasme dan kegembiraan dalam bekerja Syahrial (2016). Motivasi dapat diberikan melalui dorongan baik secara finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan berhasil mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki motivasi tersendiri untuk bekerja dan tidak semangat dalam bekerja juga mencerminkan produktivitas karyawan yang menurun. Pekerja yang tidak termotivasi kurang produktif, menunjukkan perilaku yang tidak diinginkan seperti ketidakhadiran dan kecerobohan yang menyebabkan rendahnya produktivitas (Weldeyohannes, 2015). Faktor-faktor tersebut sangat jelas bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi sangat berkaitan dengan produktivitas karyawan. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang efektif, karyawan yang disiplin dalam bekerja dan motivasi yang baik dan dapat membuat karyawan bekerja secara produktif.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau nama resminya adalah PT. PLN (Persero) adalah satu-satunya lembaga BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT. PLN memiliki beragam unit-unit kantor pelayanan, salah satunya yaitu PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Papua dan Papua Barat (UPK PPB) yang berkantor pusat di Kota Jayapura. Evaluasi terhadap Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan, karena melalui penilaian Produktivitas Karyawan, perusahaan dapat melihat kualitas karyawan dalam membangun perusahaan.

Pada Pra Survey yang dilakukan sebelumnya, PT. PLN (Persero)) Unit Pelaksana Pembangkitan Papua dan Papua Barat yang ada di Kota Jayapura, ada beberapa disiplin kerja yang wajib dilakukan antara lain menggunakan seragam sesuai dengan standar perusahaan, datang dan pulang tepat waktu, mengikuti olahraga bersama setiap hari Jumat dan lain-lain. Akan tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang acuh tak acuh tentang disiplin kerja, misalnya karyawan datang ke kantor menggunakan seragam yang tidak sesuai, datang ke kantor tidak tepat waktu, dan sebagainya. Hal ini menunjukkan disiplin kerja yang rendah, dan pada akhirnya menurunkan Produktivitas karyawan.

Selain itu sistem pemberian kompensasi sudah ditetapkan di perusahaan, misalnya: gaji, upah lembur, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lain-lain. Perusahaan juga memberikan insentif berupa piagam penghargaan dan uang kepada karyawan teladan misalnya kepada karyawan yang bekerja dalam masa kerja yang lama, berdasarkan absensi atau kehadirannya dan karyawan yang dapat memenuhi target kerja yang ditentukan. Menurut beberapa karyawan pemberian kompensasi berupa upah lembur terkadang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Misalnya upah lembur yang seharusnya didapat pada akhir bulan saat lembur tetapi didapat diawal bulan yang baru. Hal ini mengakibatkan karyawan akan merasa tidak dihargai sehingga pekerjaan yang dilakukannya menjadi tidak optimal.

2. Tinjauan Literatur

2.1. Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Berbeda dengan Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Kussrianto dalam Sutrisno (2017), Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Riyanto dalam Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut: (a) Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif. (b) Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. (c) Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.

2.2. Kompensasi

Wirawan dalam jurnal Fuizi Usman (2014) “kompensasi adalah salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat”. Sedangkan Wibowo (2016) berpendapat “kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”. Moekijat (2016) “ kompensasi merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha”. Selanjutnya Menurut Hasibuan (2012) “kompensasi

adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Simamora (2015) indikator kompensasi adalah : (a) Upah dan gaji. Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan. (b) Insentif. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. (c) Tunjangan. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian. (d) Fasilitas. Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014). Menurut Rivai (2016) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2017) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sutrisno (2009) memberikan beberapa kesimpulan mengenai indikator-indikator disiplin kerja antara lain : (a) Meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy (ketepatan waktu). (b) Tunduk dan patuh terhadap peraturan dan ketetapan yang diberikan oleh perusahaan atau instansi pemerintahan. (c) Bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

2.4. Motivasi

Widodo (2017) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Sedangkan Darajat (2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Serdamayanti (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan, kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.” Kemudian Edy Sutrisno (2016) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.” Malayu (2015), Indikator motivasi kerja antara lain adalah: (a) Gaji Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan

terhadap tugas pekerjaan. (b) Kondisi kerja Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan– pekerjaannya. (c) Jenjang karier Jalur yang dilalui suatu karier ketika karyawan mencapai kemajuan ke posisi dengan tanggung jawab lebih besar. (d) Insentif Daya perangsang yang diberikan pada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya, diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana direncanakan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory research* yang merupakan penelitian untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan mencari hubungan antar variabel penelitian, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana pembangkitan papua dan papua barat di jayapura dengan jumlah sampel sebanyak 76 orang. Model empiris yang diajukan meliputi tiga faktor yaitu Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) yang akan menjadi penentu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Perusahaan menginginkan sumber daya manusia atau organisasi yang memiliki produktivitas yang optimal. Dalam organisasi tenaga kerja sering kali dijadikan sebagai salah satu faktor pengukur produktivitas, hal ini disebabkan karena tenaga kerja sangat berperan dalam suatu organisasi tidak efisien dan efektif. Produktivitas yang tidak efisien dapat dilihat dari karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan optimal dalam menghasilkan produksi. Produktivitas yang kurang efektif dilihat dari produksi yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dari target yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Beberapa Faktor Yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment correlation* pada taraf signifikansi 5%. Data dikatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel dan signifikansi $< 0,05$ (Sunnyoto, 2013: 85). Nilai r tabel diperoleh dari distribusi r tabel dengan rumus $DF = n - 2 = 76 - 2 = 74$, maka nilai r tabel untuk $DF = 74$ pada signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,2257.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Ket.
Kompensasi (X1)	X1.1	0,859	0,2257	0,000	Valid
	X1.2	0,886	0,2257	0,000	Valid
	X1.3	0,839	0,2257	0,000	Valid
	X1.4	0,923	0,2257	0,000	Valid
Disiplin kerja (X2)	X2.1	0,871	0,2257	0,000	Valid
	X2.2	0,883	0,2257	0,000	Valid
	X2.3	0,877	0,2257	0,000	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,837	0,2257	0,000	Valid
	X3.2	0,747	0,2257	0,000	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Ket.
Produktivitas kerja karyawan (Y)	X _{3,3}	0,802	0,2257	0,000	Valid
	X _{3,4}	0,835	0,2257	0,000	Valid
	Y ₁	0,865	0,2257	0,000	Valid
	Y ₂	0,895	0,2257	0,000	Valid
	Y ₃	0,885	0,2257	0,000	Valid
	Y ₄	0,835	0,2257	0,000	Valid

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki nilai r hitung sebesar 0,747 hingga 0,923 > 0,2257, angka tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel dan probabilitas secara menyeluruh sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian data instrumen penelitian dikatakan valid.

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk menghasilkan ukuran pernyataan yang konsisten. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dengan alat bantu *software* SPSS versi 26 uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai output SPSS bahwa konstruk variabel memberikan nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* > 0,70 yang menurut Gozali (2013) bisa dikatakan reliabel seperti berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Ket
Kompensasi (X ₁)	0,942	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,929	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,899	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,939	Reliabel

Hasil uji di atas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* untuk seluruh variabel sebesar 0,899 hingga 0,942, nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel terteliti adalah reliabel.

Uji Regresi Berganda. Tujuan pengujian menggunakan analisis statistik regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Papua dan Papua Barat Kota Jayapura. Pengujian analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *Software* SPSS versi 26, hasil analisis terlihat pada tabel Analisis Regresi Linier Berganda berikut.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t hitung	Sig.	Ket
Konstanta	0,071			
Kompensasi (X ₁)	0,358	2,920	0,005	Berpengaruh

Variabel	Koefisien	t hitung	Sig.	Ket
Disiplin Kerja (X_2)	0,341	2,320	0,023	Berpengaruh
Motivasi (X_3)	0,349	2,485	0,015	Berpengaruh
<i>R Square</i>	0,552			
<i>Adjusted R Square</i>	0,534			
T tabel	1,66629 (DF = 72)			
F hitung	29,597			
F tabel	2,73 (DF1 = 3; DF2 = 72)			
Sig.	0,000			

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian parsial dapat dilihat kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar $2,920 > 1,66629$ (t hitung > t tabel) dengan arah positif, serta nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Berdasarkan analisis ini, maka hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Papua dan Papua Barat Kota Jayapura. Jika kompensasi meningkat, maka peningkatan tersebut diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,358 pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Papua dan Papua Barat Kota Jayapura. Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, insentif dan tunjangan yang diperoleh dari hasil balas jasa perusahaan untuk karyawan yang telah menyelesaikan suatu pekerjaan. Kompensasi yang tinggi memberi jalan bagi tercapainya produktivitas kerja yang tinggi pula. Adanya kompensasi membuat karyawan semakin bersemangat dalam bekerja dengan produktivitas yang tinggi untuk mencapai hasil pekerjaan yang maksimal, dengan harapan memperoleh insentif dari hasil kerja yang memuaskan. Dengan demikian pemberian kompensasi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Firmansyah dkk (2022), Gandung dan Suwanto (2021), Bulu, Rifa'i, dan Novitawati (2021) yang menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian parsial dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,320 > 1,66629$ (t hitung > t tabel) dengan arah positif, serta nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Berdasarkan analisis ini, maka hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Papua dan Papua Barat Kota Jayapura. Jika disiplin kerja meningkat, maka peningkatan tersebut diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,341 pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Papua dan Papua Barat Kota Jayapura. Disiplin kerja merupakan perilaku yang membiasakan diri menaati dan mengikuti seluruh peraturan dan kebijakan yang berlaku tanpa terkecuali yang lahir dari sikap kejiwaan individu atau kelompok. Disiplin kerja pegawai adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari penerapan disiplin kerja yang tinggi oleh para

pegawai. Disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan organisasi atau instansi karena dengan diterapkannya disiplin kerja akan membuat pegawai melaksanakan aktivitas kerjanya sesuai dengan standar prosedur yang ada, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, pegawai yang selalu disiplin dan bekerja sesuai dengan aturan organisasi akan menghasilkan penyelesaian pekerjaan yang baik dan sesuai harapan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Firmansyah dkk (2022), Bulu, Rifa'i, dan Novitawati (2021), Ardiansyah, Agung, dan Firdaus (2020) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian parsial dapat dilihat bahwa motivasi memiliki nilai t hitung sebesar $2,485 > 1,66629$ (t hitung $>$ t tabel) dengan arah positif, serta nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Berdasarkan analisis ini, maka hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Papua dan Papua Barat Kota Jayapura. Jika motivasi meningkat, maka peningkatan tersebut diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,349 pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Papua dan Papua Barat Kota Jayapura. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi. Adanya Motivasi pada karyawan membuatnya menjadi semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang juga menuntunnya untuk menjadi semakin produktif dalam bekerja agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Firmansyah dkk (2022), Gandung dan Suwanto (2021), Suryantika dan Wibawa (2020) yang menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian simultan dapat dilihat bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki nilai F hitung sebesar $29,597 > 2,73$ (F hitung $>$ F tabel), serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan analisis ini, maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Papua dan Papua Barat Kota Jayapura diterima. Pemberian kompensasi mampu memberikan semangat kerja yang tinggi kepada karyawan dalam penyelesaian pekerjaan dengan harapan karyawan dapat memperoleh kompensasi dari hasil kerjanya. Untuk itu karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk semakin produktif dalam bekerja. Sementara itu, karyawan juga dituntut untuk disiplin dalam bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pendisiplinan dilakukan guna pengendalian karyawan agar tidak melanggar aturan-aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin akan mengalami peningkatan

produktivitas, hal ini karena disiplin karyawan membuatnya bekerja sesuai dengan prosedur standar yang telah diatur, sehingga produktivitas karyawan semakin baik. Selain itu, karyawan juga perlu memiliki motivasi kerja baik motivasi dari dalam diri sendiri maupun motivasi dari luar. Motivasi tersebutlah yang memberikan dorongan bagi karyawan untuk terus bekerja dengan mengerahkan kemampuan terbaiknya yang tentunya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Papua dan Papua Barat Kota Jayapura dengan kontribusi sebesar 53,4%. Sedangkan sisanya sebesar 46,6% disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

5. Kesimpulan

Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) unit pelaksana pembangkitan papua dan papua barat di jayapura. PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Papua dan Papua Barat Kota Jayapura, untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu mendisiplinkan karyawan agar taat terhadap peraturan yang berlaku, perusahaan juga perlu memberikan kompensasi sebagai balas jasa atau penghargaan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik sebagai tanda bahwa perusahaan menghargai karyawannya, dan selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar bersemangat dalam bekerja.

Referensi

- Abdullah M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459-467.
- Arsyad, M. (2014). The Importance of working discipline to improve employee's working productivity of motor vessel manufacturing company in Makassar shipyard. *Business Management and Strategy*, 5(2), 196-202.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Barnes, J. G. (2008). *Secrets of Customer Relationship Management*. ANDI. Yogyakarta.
- Bulu, D., Rifa'i, M., & Novitawati, R. A. D. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu.
- Deryanto, M. F. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemasangan Indiehome Pada Pt. Telkom Indonesia*

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

Cabang Mergoyoso (Doctoral Dissertation, Stiesia Surabaya).

Fandy Tjiptono. 2016. Strategi Pemasaran, Penerbit ANDI, Yogyakarta

-----, 2017. Pemasaran Jasa, Penerbit Banyumedia Publishing, Jawa Timur.

Ferdinand, A. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Fitriani, G. (2020). *Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)