



UNIVERSITAS  
INDONESIA

*Veritas, Probitas, Justitia*  
Est. 1849

FEUI

DEPARTMENT OF MANAGEMENT  
MANAGEMENT RESEARCH CENTER

9<sup>th</sup> Doctoral Journey in Management

# PROCEEDINGS

"International Market Integration"

Thursday, 17<sup>th</sup> April 2014

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS  
UNIVERSITAS INDONESIA  
DEPOK CAMPUS, INDONESIA

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. COCA-COLA AMATIL INDONESIA  
CIBITUNG BEKASI**

Yusan Asiya

[ucha\\_dan@studentsite.gunadarma.ac.id](mailto:ucha_dan@studentsite.gunadarma.ac.id)

Waseso Segoro

[waseso@staff.gunadarma.ac.id](mailto:waseso@staff.gunadarma.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Coca - Cola Amatil Indonesia, dimana perusahaan ini setiap tahunnya mengalami peningkatan produksi dan terbukti pada laporan penjualan yang setiap tahunnya mengalami peningkatan penjualan yang sangat baik. Maka dari itu peneliti bermaksud mencari tau faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan produktivitas setiap tahunnya hingga dapat menghasilkan laporan penjualan yang meningkat sangat baik di perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah riset kausal (*explanatory research*). Responden dalam penelitian ini adalah 96 karyawan yang bekerja di PT Coca-Cola Amatil Indonesia Cibitung Bekasi. Metode pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling*, dan metode pengukuran data dengan skala ordinal. Analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja lebih dominan mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja yaitu sebesar 0.279. Hasil koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,206 atau 20,6% Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel yang diteliti, sedangkan sisanya yaitu 79,4% variabel Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F sebesar 9,240 menyatakan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat Produktivitas Kerja.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang penting dan membuat organisasi menjadi efektif dan efisien serta mempunyai kinerja yang baik. Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan yang baik. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam mempelancar jalannya roda perusahaan. Namun demikian perusahaan umumnya memberikan kompensasi sesuai dengan hasil/performansi kerja karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk dapat termotivasi dalam bekerja dan juga akan membuat karyawan selalu menjaga kedisiplinan kerja. Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah perusahaan tersebut dapat meningkatkan Produktivitas Kerja karena adanya pengaruh beberapa faktor seperti Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja karyawan.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada perusahaan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada perusahaan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada perusahaan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

### Kerangka Pemikiran

Terdapat tiga variabel yang diduga menyebabkan tingkat Produktivitas Kerja baik yaitu Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Berdasarkan fenomena yang ada, pada penelitian ini dibuat 4 Hipotesis penelitian dan mengacu pada teori-teori dan jurnal-jurnal terdahulu, dimensi dari masing-masing variabel tsb. dapat dituliskan sbb :

#### Kompensasi (X1)

- a. Gaji
- b. Bonus
- c. Komisi

#### Motivasi (X2)

- a. Kebutuhan yang tiak sama pada setiap karyawan
- b. *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi
- c. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi karyawan itu sendiri
- d. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang

### **Disiplin Kerja (X3)**

- a. Kehadiran ditempat kerja
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### **Produktivitas Kerja (Y)**

- a. Sikap kerja
- b. Tingkat keterampilan
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi
- d. Manajemen produktivitas
- e. Efisiensi tenaga kerja
- f. Kewiraswastaan

## **METODE PENELITIAN**

**Tabel 1**  
Metode Penelitian

Objek Penelitian	96 Karyawan PT Coca - Cola Amatil Indonesia, Cibitung – Bekasi.
Jenis Data	Data Primer
Metode Pengumpulan Data	<i>Field Research</i> yang menggunakan teknik pengumpulan data primer
Alat Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Penulis

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap Kompensasi ( $X_1$ ) diketahui lima pernyataan yaitu bila gaji/ upah yang anda terima diberikan tepat waktu, imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, mendapatkan bonus dari perusahaan apabila telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, diberikan komisi dari perusahaan sesuai dengan yang diharapkan, dan biaya pengobatan apabila anda sakit ditanggung oleh perusahaan. Dari pernyataan variabel tersebut diketahui bahwa frekuensi jawaban responden yang paling dominan adalah pernyataan bahwa bila gaji/ upah yang anda terima diberikan tepat waktu sesuai dengan kemampuan dan hasil kerjanya, maka responden banyak yang semangat dalam bekerja.

Dari hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap Motivasi (X<sub>2</sub>) diketahui lima pernyataan yaitu diminta bertanggung jawab pada tugas apakah akan mengurangi motivasi kerja, harus melatih karyawan baru akan mengurangi motivasi kerja, pekerjaan yang dijalani saat ini sangat menarik dan membuat kedisiplinan kerja meningkat, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan membuat bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll.) apabila disiplin kerja baik. Dari pernyataan variabel tersebut diketahui frekuensi jawaban responden yang paling dominan adalah pernyataan apabila harus melatih karyawan baru maka akan mengurangi motivasi kerja. Diketahui dari semua ukuran indikator pada variabel motivasi, menurut responden melatih karyawan baru akan mengganggu motivasi kerja.

Dari hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) diketahui lima pernyataan yaitu hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja, harus melaksanakan tugas- tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan, mengenakan tanda pengenal di perusahaan, dan peraturan yang ditetapkan menjadi motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan. Dari pernyataan variabel tersebut diketahui bahwa frekuensi jawaban yang paling dominan adalah pernyataan bahwa peraturan yang ditetapkan menjadikan bapak/ ibu termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan. Diketahui dari kelima ukuran indikator pada variabel disiplin kerja, peraturan merupakan hal penting yang harus ditaati guna mendapatkan kedisiplinan kerja.

Selanjutnya Kompensasi (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>), secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas Kerja. Rangkuman Hasil Temuan Penelitian ini dapat dijelaskan secara singkat dengan tabel sbb:

**Tabel 2**  
Rangkuman Hasil Temuan Penelitian

Hipotesis	Statistik	Hasil	Substansi
H1	Nilai $t_{hitung}$ pada variabel Kompensasi (X <sub>1</sub> ) adalah sebesar 2,552 dengan tingkat signifikansi 0,012. Karena $2,552 > 1,986$ dan $0,012 < 0,05$ .	Kompensasi <b>berpengaruh</b> terhadap Produktivitas Kerja. Maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan.	Semakin seimbang antara tingkat pekerjaan dan kompensasi yang diterima, baik berupa gaji atau pun bonus oleh karyawan, maka akan semakin tinggi minat karyawan dalam bekerja dan akan berpengaruh besar pada hasil produktivitas kerja yang baik.
H2	Nilai $t_{hitung}$ pada variabel	Motivasi <b>berpengaruh</b>	Semakin tingginya Motivasi karyawan

	Motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,045 dengan tingkat signifikansi 0,044. Karena $2,045 > 1,986$ dan $0,044 < 0,05$ .	terhadap Produktivitas Kerja. Maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya Bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan.	dalam bekerja, maka akan semakin baik tingkat Produktivitas Kerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan betul kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya, guna membuat motivasi kerja yang baik pada diri karyawan.
H3	Nilai $t_{hitung}$ pada variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 3,456 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena $3,456 > 1,986$ dan $0,001 < 0,05$ .	Disiplin Kerja <b>berpengaruh</b> terhadap Produktivitas Kerja. Maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan.	Apabila Disiplin Kerja terhadap perusahaan dipatuhi oleh semua karyawan maka akan membuat karyawan bekerja secara optimal yang berdampak kepada Produktivitas Kerja, dikarenakan tidak terpotong oleh waktu keterlambatan saat masuk kerja atau pun karena pelanggaran yang lainnya.
H4	Nilai $F_{hitung}$ pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar nilai $F_{hitung}$ (9,240) $>$ $F_{tabel}$ (2,472), dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,005$ .	Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ), secara bersama-sama mempunyai <b>pengaruh</b> yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja (Y). Maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima.	Dengan demikian 3 variabel tsb. yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ), secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini karena nilai  $t_{hitung}$  untuk  $X_1$  ( $2,552$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1,986$ ) dengan probabilitas signifikan  $0,012 < 0,05$ .  
Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Coca- Cola Amatil Indonesia Cibitung Bekasi.
2. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh bahwa Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini karena nilai  $t_{hitung}$  untuk  $X_2$  ( $2,045$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1,986$ ) dengan probabilitas signifikan  $0,044 < 0,05$ .  
Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Coca- Cola Amatil Indonesia Cibitung Bekasi.
3. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh bahwa Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini karena nilai  $t_{hitung}$  untuk  $X_3$  ( $3,456$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1,986$ ) dengan probabilitas signifikan  $0,001 < 0,05$ .  
Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Coca- Cola Amatil Indonesia Cibitung Bekasi.
4. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh bahwa Kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ), secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini karena nilai  $F_{hitung}$  ( $9,240$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $2,472$ ), dengan tingkat signifikansi  $0,000 > 0,005$ .  
Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan Uji t, variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Produktivitas Kerja. Oleh karena itu perusahaan PT Coca - Cola Amatil Indonesia sebaiknya harus selalu menerapkan Disiplin Kerja karyawan, sehingga karyawan akan tetap menjaga kedisiplinan karena perusahaan selalu tegas dalam membuat dan menerapkan peraturan dalam rangka untuk meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan.

Sesuai hasil penelitian koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,206 yaitu berarti 20,6% variabel Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya yaitu 79,4% variabel Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan setiap penelitian terkait penelitian ini dapat menambah jumlah variabelnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Eka Idham Iip K Lewa, Subowo., 2005, "*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon*", Edisi Khusus On Human Resources Hal. 129-140 ISSN : 1410.
- Saydam, Gouzali., (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Hamdu, Ghullam., dan Lisa Agustina., 2011, " *Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Pesta Belajar Ipad di Sekolah Dasar*", Jurnal Penelitian Pendidikan, Vol. 12 No. 1, Hal. 84-85.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Bandung.
- Ghozali, I., 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- J. Raviyanto, 1999, *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Penerbit: Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas, Jakarta.
- Kartika, Endo Wijaya., Dan Thomas S, Kaihatu., 2010, " *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*", Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 1, Hal. 100-112.
- Karweti, Engkay., 2010, "*Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Slb Di Kabupaten Subang*", Jurnal Penelitian Pendidikan, Vol. 11 No.2, Hal. 83
- Kiswoyowati, Amin., 2011, " *Pengaruh Motivasi Belajar Dan Kegiatan Belajar Siswa Terhadap Kecakapan Hidup Siswa*", Jurnal Penelitian Pendidikan.
- Luthans, Fred., 2006., *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Malayu SP Hasibuan. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Milkovich, George T., Jerry M. Newman, Carolyn Milkovich., 2002, "*Compensation*", Edisi Ketujuh, Penerbit: Mcgraw-Hill Higher Education.
- Nitisemito, Alex Soemadji, 1991, "*Empat Puluh Lima Wawasan Manajer*", Penerbit: Pustaka Utama Grafiti.



- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani, 2009, "*Manajemn Sumber Daya Manusia*", Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2001, "*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*", Cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Suharto dan Budi, Cahyono., 2005, "*Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*", Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI. Vol. 1, No.1, Januari 2005: 13-30.
- Supranto, J., Barnadi, dan Devri ., Hardani, Wibi . 2010, "*Statistik Teori Dan Aplikasi Jilid 2 V.2*", Edisi Ketujuh, Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Tulus, Moh. Agus., 1996, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Penerbit: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo., 2007, "*Manajemen Kinerja*", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- William B. Werther, Keith Davis., 1996, "*Human Resources And Personnel Management*", Edisi Kelima, Penerbit: McGraw-Hill.