



**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI SATKER PSPAM-SU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

DEKO PERNANDO

NPM 1415310266

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : DEKO PERNANDO
NPM : 11415310266
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
SATKER PSPAM-SU

MEDAN, MEI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Drs. KASIM SIYO, M.Si., Ph.D)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DEKO PERNANDO
NPM : 11415310266
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
SATKER PSPAM-SU

MEDAN, MEI 2019

KETUA

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(Drs. KASIM SIYO, M.Si., Ph.D)

ANGGOTA III

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(SAIMARA SEBAYANG, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Deko Fernando
Tempat/Tanggal Lahir : Bandung, 24 Desember 1996
NPM : 1415310266
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Perumahan Stella Residence Blok A.A no 1C
Simpang Selayang Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2019
Yang membuat pernyataan



Deko Fernando

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Deko Fernando
NPM : 11415310266
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di SatKer PSPAM-SU

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2019



Deko Fernando



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Teip (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Drs. H. Wasim Syah M. Si, Ph. D.
 Dosen Pembimbing II : Prof. M. Hidayat, SE, MM
 Nama Mahasiswa : DEKO PERNANDO
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310266
 Bidang Pendidikan : SI
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Yompersasi, Disiplin, Dan
 Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
 Penyusunan Di Satek PSPAM - SU

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Papdean Cover		
	Hal pengesahan		
	Charti panduan		
	Amjutan ke Lppm pca.		
2018	Acc Aiday mya flya		

ps II

Medan, 02 November 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Drs. H. Kasim Syo, M.Si, Ph.D
Dosen Pembimbing II : Rahma Hidayat, SE, M.M
Nama Mahasiswa : DEKO PERNANDO
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310266
Jenis Pendidikan : SI
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Sathker PSPAM-SU

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	- Jemua date dan defen, haus di centurion Dunlar ny, (Faktual)		
	- Perma skuler cukup & tulis nama belah akar moyu		
	- Kemi y kurang relevan & dilampir (Relevan)		
	- Perbuty padwal penlehan		
	Ace meyo suyu		

Medan, 22 Oktober 2018
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DEKO PERNANDO
 Tempat/Tgl. Lahir : Bandung / 24 Desember 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310266
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 137 SKS, IPK 3.37

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	PENGARUH KOMPENSASI, DISPLIN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN DI SATKER PSPAM-SU	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAAN KERJA DI SATKER PSPAM-SU	<input type="checkbox"/>
3.	ANALISA HUBUNGAN KEPUASAAN KERJA DENGAN DISPLIN KERJA YANG DIPENGARUHI FAKTOR FASILITAS DAN PENEMPATAN KERJA DI SATKER PSPAM-SU	<input type="checkbox"/>

Skripsi yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 (N. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 06 Maret 2018


Pemohon,

(DEKO PERNANDO)

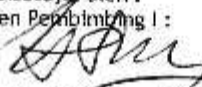
Nomor :
 Tanggal :


 Disahkan oleh :
 Dekan
 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

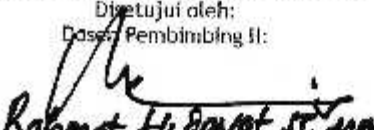
Tanggal : 06/03/2018
 Disetujui oleh:


 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Drs. M. Kasim Syam, S.P.H.D)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Rahmat Hidayat, SE., M.M)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01 Revisi: 02 Tgl. Eff: 20 Des 2015

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 07-11-18 9:12:13 AM

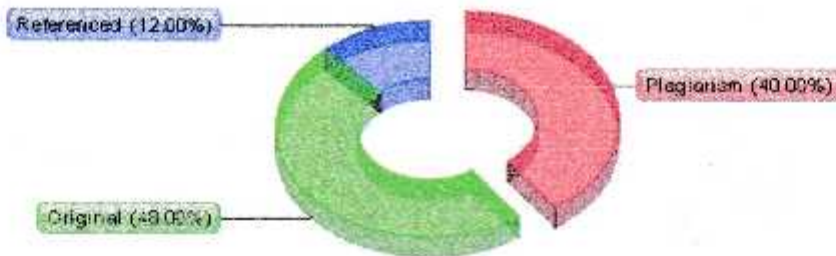
"DEKO

PERNANDO_1415310266_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- 45 wrds: 31257 http://gibberlings3.net/readmes/readme-bg2tweaks_tables.html
- 36 wrds: 9843 <https://anzdoc.com/pengaruh-semangat-dan-disiplin-kerja-terhadap-produktivitas-.html>
- 26 wrds: 7051 <http://papers.gunadarma.ac.id/files/journals/2/articles/731/public/731-1930-1-PB.pdf>

[Show other Sources:]

Processed resources details:

258 - Ok / 63 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia: Google Books: Ghostwriting services: Anti-cheating

No. 1495/Reg/Reg/2018

Diyatakan tidak ada sangkut

dengan UPT. Perpustakaan

Medan, 23 NOV 2018

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 14 November 2018
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : DEKO PERNANDO
Tempat/Tgl. Lahir : Bandung / 24 Desember 1996
Nama Orang Tua : EDISON SEMBIRING
N. P. M : 1415310266
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081262983821
Alamat : stella raya residence

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH KOMPENSASI, DISPLIN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN DI SATKER PSPAM-SU. Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc. (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	5.000

Total Biaya : Rp. 2.005.000

Ukt 50%

Rp. 2.750.000

Rp. 9.000.000



Hormat saya
DEKO PERNANDO
1415310266

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs. ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (PSPAM) Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai di instansi tersebut. Penelitian ini menggunakan 93 pegawai PSPAM – SU sebagai responden. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan uji regresi lilear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di PSPAM – SU. Kompensasi menjadi faktor yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di PSPAM – SU, lalu diikuti oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap produktivitas kerja, dan 91,2% produktivitas kerja di PSPAM – SU dapat dijelaskan oleh faktor kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

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

ABSTRACT

This research was conducted at the Directorate of Drinking Water Supply System Development (PSPAM) of North Sumatra. This study aims to find out the influence of compensation, work discipline, and work motivation on the level of work productivity of employees in the agency. This study uses 93 PSPAM-SU employees as respondents. This study uses quantitative data processed with SPSS with multiple linear regression tests. The results showed that compensation, work discipline, and work motivation had a positive and significant influence both partially and simultaneously on employee work productivity in PSPAM-SU. Compensation is the most dominant factor affecting employee work productivity in PSPAM-SU, then followed by work motivation and work discipline. Compensation, work discipline, and work motivation have a very close relationship to work productivity, and 91.2% of work productivity in PSPAM - SU can be explained by factors of compensation, work discipline, and work motivation.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Work Motivation, Work Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I - PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	6
1. Batasan Masalah	6
2. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II - LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	12
1. Produktivitas Kerja	12
a. Pengertian Produktivitas Kerja	12
b. Faktor-Faktor Penentu Produktivitas	15
c. Pengukuran Produktivitas Kerja	19
d. Indikator Produktivitas Kerja.....	20
2. Kompensasi.....	21
a. Pengertian Kompensasi.....	21
b. Jenis-Jenis Kompensasi	22
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	23
d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi.....	25
e. Sistem Pemberian Kompensasi.....	27
f. Indikator Kompensasi	28

3. Disiplin Kerja.....	28
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	28
b. Jenis-Jenis Disiplin	30
c. Pentingnya Kedisiplinan	31
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	32
e. Indikator Disiplin Kerja	34
4. Motivasi Kerja	36
a. Pengertian Motivasi Kerja	36
b. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi	38
c. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi	40
d. Teori Motivasi.....	43
e. Indikator Motivasi Kerja.....	48
B. Penelitian Sebelumnya.....	49
C. Kerangka Konseptual.....	51
D. Hipotesis	51

BAB III - METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	53
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	54
1. Lokasi Penelitian.....	54
2. Waktu Penelitian	54
C. Populasi dan Sampel	55
1. Populasi.....	55
2. Sampel.....	55
3. Jenis dan Sumber Data.....	56
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	57
1. Variabel Penelitian.....	57
a. Variabel Terikat (Y).....	57
b. Variabel Bebas (X).....	58
2. Definisi Operasional	58
E. Skala Pengukuran Variabel.....	61
F. Teknik Pengumpulan Data.....	62
G. Teknik Analisa Data.....	63
1. Uji Kualitas Data.....	63
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	63
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	65
2. Uji Asumsi Klasik.....	67
a. Uji Normalitas.....	67
b. Uji Multikolinearitas	69
c. Uji Heteroskedastisitas.....	70
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	71
4. Uji Hipotesis	72

a. Uji Simultan (Uji F)	72
b. Uji Parsial (Uji t).....	73
c. Koefisien Determinasi (R^2)	74

BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	77
1. Sejarah Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (PSPAM).....	81
a. Tugas dan Fungsi Direktorat PSPAM.....	79
b. Visi Direktorat PSPAM	80
c. Misi Direktorat PSPAM.....	80
d. Struktur Organisasi	81
2. Karakteristik Responden.....	81
a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden	81
b. Karakteristik Usia Responden.....	82
c. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	83
d. Karakteristik Masa Kerja Responden	83
3. Karakteristik Jawaban Responden	84
a. Kompensasi (X_1).....	85
1) Kompensasi Finansial Langsung	85
2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung	87
b. Disiplin Kerja (X_2).....	89
1) Absensi.....	89
2) Ketaatan pada Peraturan.....	90
3) Ketaatan pada Standar Kerja.....	91
4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi	93
5) Bekerja Etis	94
c. Motivasi Kerja (X_3).....	94
1) Motif	94
2) Harapan	96
3) Insentif	97
d. Produktivitas Kerja (Y).....	99
1) Produktivitas Dikaitkan dengan Waktu	99
2) Produktivitas Dikaitkan dengan Sumber Daya Insani	101
3) Produktivitas Dikaitkan dengan Sarana dan Prasarana Kerja.	102
4. Uji Kualitas Data.....	103
a. Uji Validitas	103
b. Uji Reliabilitas	107
5. Uji Asumsi Klasik.....	109
a. Uji Normalitas Data	110
1) Analisis Grafik	110
2) Analisis Statistik	113

b. Uji Multikolinearitas	114
c. Uji Heteroskedastisitas.....	115
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	119
7. Uji Hipotesis	121
a. Uji Simultan (Uji F)	121
b. Uji Parsial (Uji t).....	123
8. Uji Determinasi	126
B. Pembahasan Hasil Penelitian	128
1. Hipotesis H_1	128
2. Hipotesis H_2	130
3. Hipotesis H_3	131
4. Hipotesis H_4	132

BAB V - KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	135
B. Saran	136

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1. Data Kasus Absensi dan Ketidaksiplinan Tahun 2018.....	4
2.1. Daftar Penelitian Terdahulu.....	49
3.1. Tabel Kegiatan Penelitian.....	54
3.2. Definisi Operasional Variabel	59
3.3. Instrumen Skala Likert	62
3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	76
4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden	82
4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden.....	82
4.3. Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	83
4.4. Frekuensi Karakteristik Waktu Responden Telah Bekerja.....	84
4.5. Alternatif Jawaban yang Disediakan	85
4.6. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Kompensasi Finansial Langsung...	85
4.7. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung	87
4.8. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Absensi	89
4.9. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Ketaatan pada Peraturan.....	90
4.10. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Ketaatan pada Standar Kerja	92
4.11. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi.....	93
4.12. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Bekerja Etis	94
4.13. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Motif.....	95
4.14. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Harapan	96
4.15. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Insentif.....	98
4.16. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Produktivitas Dikaitkan dengan Waktu	99
4.17. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Produktivitas Dikaitkan dengan Sumber Daya Insani.....	101
4.18. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Produktivitas Dikaitkan dengan Sarana dan Prasarana Kerja	102
4.19. Hasil Uji Validitas	104

4.20. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan	106
4.21. Hasil Reliabilitas Setiap Butir Pertanyaan.....	108
4.22. Hasil Uji Reliabilitas	109
4.23. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	113
4.24. Hasil Uji Multikolinearitas	114
4.25. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser.....	118
4.26. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	119
4.27. Hasil Uji F	122
4.28. Hasil Uji t.....	124
4.29. Hasil Uji Determinasi	127
4.30. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	128

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	51
4.1. Struktur Organisasi dari Direktorat PSPAM – SU	81
4.2. Histogram Uji Normalitas	111
4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas	112
4.4. <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heteroskedastisitas	116

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Drs. Kasim Siyo, M.Si., Ph.D selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi proposal penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan proposal penelitian ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan proposal penelitian ini dengan baik
7. Para dosen dan pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan

penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti..

Medan, Mei 2019
Penulis

Deko Pernando
NPM : 1415310266

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga karyawan dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Karyawan harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi setiap individunya berkembang secara maksimal. Oleh karena itu karyawan yang diperlukan saat ini adalah karyawan yang sanggup menjawab perubahan-perubahan zaman melalui karya-karya mereka di dalam bekerja yang tertuang dalam produktivitas.

Semakin besar hasil yang dicapai seseorang dibandingkan dengan hasil orang lain, yang menggunakan tenaga, biaya dan waktu yang sama, maka orang-orang itu dinilai lebih proaktif dari pada orang lain. Demikian pula hasil kerjasama sejumlah orang dengan mempergunakan biaya, waktu dan peralatan yang sama, dikatakan produktif dibandingkan dengan kelompok lain apabila menghasilkan sesuatu yang lebih baik mutunya dan lebih banyak jumlahnya.

Karyawan sebagai penggerak utama dalam proses produksi perusahaan tentunya membutuhkan sikap dan pemikiran yang membangun untuk pencapaian tujuan perusahaan. Setiap harapan-harapan perusahaan akan dapat terealisasi seiring meningkatnya produktivitas setiap karyawannya yang bekerja dalam perusahaan itu sendiri.

Setiap perusahaan akan memperoleh keuntungan jika setiap karyawan memberikan produktivitas yang baik dalam bekerja. Dengan penuh kegembiraan, perusahaan bekerja lebih efektif bila tujuan-tujuan perusahaan, unit-unit kerja dan tanggungjawab kerja setiap karyawan semuanya terhubungkan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti faktor yang ada pada diri individu, misalnya umur, tempramen, keadaan fisik individu, stress, kelelahan, motivasi, disiplin, serta komitmen. Sedangkan faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah termasuk kompensasi, bentuk organisasi, budaya kerja, lingkungan sosial dan keluarga (Sutrisno, 2014: 105).

Jika faktor-faktor tersebut bermasalah, misalnya kompensasi karyawan yang tidak sesuai atau kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan tidak sesuai akan menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja yang akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di suatu perusahaan. Begitu juga jika disiplin kerja karyawan yang rendah, akan membuat karyawan tidak lagi produktif yang tentu saja akan menurunkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

Hal tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekky Apriliana Solhiq (2015), Ary Trianto, et al (2010), Alfian Amidhan Akbar (2015), dan Sis Wartono (2016) yang mengungkapkan hasil penelitian bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja

karyawan, begitu juga dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

SatKer PSPAM-SU atau Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Utara yang terletak di Jalan Gaperta No. 289 Kecamatan Medan Helvetia Kota Medan 20124 merupakan instansi pemerintah bagian dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat bergerak dalam bidang proyek pengadaan pipa untuk pra-sarana air minum.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di SatKer PSPAM-SU diketahui bahwa sebagian karyawan Satker PSPAM-SU kurang begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Mereka beranggapan bahwa telah hadir bekerja maka mereka telah memenuhi kewajiban mereka sebagai karyawan, sehingga tidak ada motivasi yang mereka miliki untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik. Perusahaan menginginkan setiap karyawan yang dimiliki dapat bekerja produktif, tetapi kenyataannya karyawan tidak bekerja produktif karena tidak memiliki motivasi yang lebih dalam bekerja. Padahal motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edi Sumarno, et al (2013), Indra Ekalaya Lubis (2014) yang menghasilkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan berarah positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain masalah motivasi yang rendah, disiplin kerja dari karyawan Satker PSPAM-SU kurang begitu baik. Hal ini ditandai dengan sikap karyawan yang tidak konsisten terhadap waktu kerja yang telah ditentukan, absen datang dan pulang tidak berjalan seperti apa yang diharapkan, masih ada juga karyawan yang

terlambat datang ke kantor karena berbagai macam alasan, seperti karena macet dipergalangan, mengurus keluarga sebelum berangkat kantor, tidak memiliki kendaraan pribadi dan berbagai macam alasan lainnya. Begitu pula dengan jam pulang, beberapa karyawan mendahului jam pulang yang ditentukan, dengan alasan karena mereka berpikir tidak ada lagi pekerjaan mendekati waktu jam pulang tersebut.

Berdasarkan aplikasi absensi perusahaan diketahui bahwa terjadi absensi dan ketidakdisiplinan kerja karyawan cukup tinggi. Seperti yang ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 1.1. Data Kasus Absensi dan Ketidakdisiplinan Tahun 2018

Bulan	Absensi	Ketidakdisiplinan
Januari	27	176
Febuari	24	225
Maret	30	198
April	19	253
Rata-Rata	25	213

Sumber: Satker PSPAM-SU

Dari data di atas dapat dilihat bahwa setiap bulan terjadi 25,5 kasus absensi atau setidaknya setiap hari ada karyawan yang absen kerja. Selain itu, setiap bulan setidaknya terjadi 213 kasus ketidakdisiplinan karyawan, dimana karyawan telat hadir atau pulang lebih cepat, hal ini dapat dilihat dari aplikasi absensi perusahaan yang menunjukkan bahwa rata-rata setiap hari terdapat $213/26$ hari kerja = 8 karyawan yang melakukan absensi hadir di atas pukul 08.00 WIB atau melakukan absensi pulang sebelum pukul 16.00 WIB.

Persoalan inilah yang mengakibatkan karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai karyawan. Dengan sikap

karyawan seperti itu, maka banyak waktu kerja yang terbuang tanpa hasil, sehingga menurunkan produktivitas dari karyawan tersebut. Padahal menurut penelitian dari Dian Irma Aprianti (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Satker PSPAM-SU memiliki memiliki dua jenis karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap memiliki kompetensi yang cukup memuaskan, dimana terdapat gaji, bonus, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan THR (Tunjangan Hari Raya) setiap tahunnya, tetapi segala kompensasi tersebut tidak cukup membuat karyawan untuk disiplin dan memotivasi untuk bekerja lebih produktif. Hal ini berbanding terbalik dengan karyawan tidak tetap dimana mereka mendapatkan gaji jauh di bawah gaji karyawan tetap. Para karyawan tidak tetap ini cenderung bekerja lebih produktif dengan harapan mereka dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Fenomena ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, seharusnya produktivitas kerja karyawan tetap akan jauh lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Hal ini justru terjadi sebaliknya.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena- fenomena yang telah diuraikan tersebut, maka penulis merasa perlu dilakukannya suatu penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masalah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja di SatKer PSPAM-SU.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan akibat kurangnya motivasi kerja dari karyawan
2. Adanya penurunan tingkat disiplin kerja karyawan di mana ketidakdisiplinan dan absensi karyawan semakin meningkat
3. Terjadinya fenomena di mana karyawan tidak tetap yang bergaji lebih rendah memiliki produktivitas lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi, dan pengetahuan penulis, maka dalam penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Pembahasan dalam penelitian ini hanya dibatasi tentang kompensasi, disiplin, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan asosiatif kuantitatif.
- c. Terdapat tiga buah variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3). Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah produktivitas kerja (Y)
- d. Pengujian data yang dilakukan meliputi pengujian kualitas data (uji validitas, dan uji reliabilitas), pengujian asumsi klasik (uji normalitas,

uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan pengujian hipotesis (uji t, uji F, dan uji determinasi).

e. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di SatKer PSPAM-SU.
- b. Apakah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di SatKer PSPAM-SU.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui bagaimana pengaruh dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di SatKer PSPAM-SU
- b. Mengetahui bagaimana pengaruh dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di SatKer PSPAM-SU.

- c. Mengetahui bagaimana hubungan dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di SatKer PSPAM-SU

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh dan hubungan dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka pihak manajemen perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah rujukan dan bahan pertimbangan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dimiliki.

b. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi

untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Armaya Sari Tarigan (2013). Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Judul Penelitian

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dedy Masrul pada tahun 2013 berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis berjudul: Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di SatKer PSPAM-SU.

2. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X_1) dan sebuah variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y)

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, digunakan tiga buah variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3). Variabel terikat yang digunakan yaitu produktivitas kerja (Y).

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Januari 2013 sampai Juni 2013.

Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan April 2018 sampai Juni 2018.

4. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) yang beralamat Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan

Sedangkan penelitian ini dilakukan di SatKer PSPAM-SU atau Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Utara yang terletak di Jalan Gaperta No. 289 Kecamatan Medan Helvetia Kota Medan 20124.

5. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Populasi penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 158 karyawan. Sampel yang diambil untuk penelitian terdahulu diambil menggunakan rumus Slovin, sehingga sampel yang diambil sebanyak 62 buah sampel

Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan SatKer PSPAM-SU sehingga populasi dari penelitian ini memiliki populasi sebanyak 93 karyawan. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 buah, maka jumlah sampel yang diambil merupakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel, yaitu 93 buah sampel.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas muncul pertama kali pada tahun 1966 yang disusun oleh Sarjana Ekonomi Prancis yang bernama Quesnay, tetapi menurut Walter Aigner dalam karyanya "*Motivation and Awareness*" filosofi dan spirit tentang produktivitas, sudah ada sejak mulai peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) serta upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan di segala bidang (Sumarsono, 2013:40).

Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai berikut "produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) (Sumarsono, 2013:41).

Menurut Blunchor dan Kapustin (dalam Hasibuan, 2017:126) "Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan insentif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi".

Dari pandangan di atas tampaknya mereka berpegangan pada pendapat yang memisahkan produktivitas dari intensitas tenaga kerja, karena ketika produktivitas tenaga kerja mencerminkan manfaat tenaga kerja, intensitas menunjukkan jumlah atau ketegangan dan dapat dianggap sebagai percepatan kerja.

Produktivitas menurut Hasibuan (2017:126) adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Sedang mengenai produktivitas per kapita yang dihasilkan oleh setiap karyawan lebih lanjut dikemukakan oleh Hasibuan (2017:127) sebagai berikut:

“Produktivitas *per capita* (PPC) adalah besarnya produksi yang dihasilkan per jiwa, per satu jam kerja (*Productivity per man hour*)”.

Rumusnya sebagai berikut:

$$PPC = \frac{\text{Pendapatan Individu}}{N \times H} \text{ atau } \frac{\text{Produksi / Hasil}}{N \times H}$$

Di mana:

N = Jam/hari kerja nyata

H = Jumlah tenaga kerja

International Labour Organization (ILO) (dalam Hasibuan, 2017:127) mengungkapkan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan secara

ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung”.

Sumber-sumber itu dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja manusia.

Jadi secara umum, Menurut Sinungan (dalam Hasibuan, 2017:127) bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksana sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relative.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

b. Faktor-Faktor Penentu Produktivitas

Menurut Simanjutak (2015:30) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1) Kualitas Karyawan yang meliputi:

- a) Tingkat pendidikan
- b) Pengalaman Kerja
- c) Kedisiplinan dalam Bekerja
- d) Latihan
- e) Motivasi kerja
- f) Etos kerja
- g) Mental
- h) Kemampuan Fisik Karyawan

2) Sarana Pendukung yang Meliputi:

a) Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja meliputi: rekan kerja, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kerjasama tim.

b) Kesejahteraan Karyawan

Faktor kesejahteraan karyawan meliputi: Manajemen dan hubungan industri, jaminan kesehatan, gaji atau kompensasi, promosi jabatan, dan bonus.

Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ekky Apriliana Solhiq (2015), Ary Trianto, et al (2010), Alfian Amidhan Akbar (2015),

dan Sis Wartono (2016) menyebutkan bahwa, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Kompensasi

Besarnya kompoensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2) Disiplin Kerja

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan.

3) Motivasi Kerja

Dorongan yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih baik, dan keinginan untuk memberikan hasil kerja yang memuaskan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2015:249) ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu organisasi, antara lain:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2) Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknik operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

3) Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

4) Sikap (*Attitude*)

Attitude merupakan kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan karyawan baik dan positif, maka perilaku kerja karyawan baik juga.

5) Kebiasaan (*Behaviors*)

Perilaku manusia akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi karyawan tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan terwujud.

Menurut Anoraga (2015:56-60) terdapat 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik,
- 2) Upah yang baik,
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
- 10) Disiplin kerja yang keras.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Yuli, 2015:227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tenaga Kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat.

2) Seni serta Ilmu Manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk

perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam Yuli (2015:132), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak mungkin menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dan targetnya. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja

manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam–jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Menurut Ravianto (2013:165) ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu:

1) *Physical Productivity*

Yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*size*), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.

2) *Value Productivity*

Yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya

d. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2016:28) Produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan ketiga faktor tersebut. Adapun ketiga faktor dimaksud adalah:

1) Produktivitas Dikaitkan dengan Waktu

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut presentasi waktu yang digunakan. Misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja.

2) Produktivitas Dikaitkan dengan Sumber Daya Insani

Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manajer atau pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dari segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja.

3) Produktivitas Dikaitkan dengan Sarana dan Prasarana Kerja

Untuk dapat tercapainya produk kerja tidak terlepas dari faktor sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun. Selain itu dimungkinkan sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang semakin tinggi.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Menurut Dessler (2012:46) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Mondy (2015:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Menurut Namawi (2015:315) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2012:420) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja pada organisasi daripada organisasi yang lain.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Mondy (2015:4), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

b) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium

2) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial terdiri dari kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja dan fleksibilitas tempat kerja.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2016:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentu standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

3) Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai

perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2016:205) fungsi dan tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

1) Fungsi Pemberian Kompensasi

a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini merunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

c) Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2) Tujuan Pemberian Kompensasi

a) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.

b) Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c) Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

d) Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “input dan output”.

e. Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:50) sistem pemberian imbalan atau kompensasi yang efektif, dibagi menjadi empat bagian yaitu sebagai berikut:

- 1) Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standart pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
- 2) Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, menentukan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.
- 3) Melakukan survey berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
- 4) Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis ditempat lain.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi adalah suatu sistem pemberian balas jasa kepada karyawan dengan menentukan berapakah yang layak dan pantas diterima oleh karyawan

terhadap jenis dan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

f. Indikator Kompensasi

Dalam pengukuran kompensasi pada penelitian ini, peneliti menggunakan kompensasi finansial. Indikator dari kompensasi finansial diambil dari Sihombing (2016:56) yaitu:

1) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi ini meliputi beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2017:190) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Handoko (2010:208) “ Disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standart-standart organisasional“.

Menurut Singodimedjo (2012:86) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2011:201) menyatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Siswanto (2016:287) “Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

b. Jenis-Jenis Disiplin

Lebih lanjut Handoko (2010:208) ada dua tipe kegiatan kedisiplinan yaitu:

1) Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standart atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

Menurut Handoko (2010:209) “Tujuan Pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan diwaktu yang lalu”.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai agar menaati semua peraturan instansi. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai.

Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai

c. Pentingnya Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2017:193).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajem selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajem dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Seseorang akan bersedia mematuhi semua aturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaanya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2017:194)

menyatakan bahwa ada 8 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi / pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai pada suatu instansi.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indisipliner pada pegawai akan berkurang.

7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi..

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:86) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Indikator disiplin kerja diantaranya yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Absensi

Indikator absensi meliputi ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2) Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Setiap karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

5) Bekerja Etis

Karyawan wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Menurut Veitzal (2013:837) motivasi adalah merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan.

Menurut Siagian (2016:102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi 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.

Dari keseluruhan dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah merupakan suatu faktor pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai suatu tujuan. Maka diharapkan pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan menyakini juga bahwa tujuan tersebut akan tercapai.

Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan, 2017:93) mengatakan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1) *The Desire to Live*

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.

2) *The Desire for Possession.*

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) *The Desire for Power*

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) *The Desire for Recognition*

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Dengan demikian jelas bagi kita bahwa setiap pekerja mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja, maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

b. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi

1) Aspek Motivasi

Aspek motivasi dikenal sebagai aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis.

Aspek aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

Aspek pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

2) Pola-Pola Motivasi

David C. Mc. Clelland (Mangkunegara, 2016:74) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

a) Achievement Motivation

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

b) Affiliation Motivation

Dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

c) Competence Motivation

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

d) Power Motivation

Dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecendrungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

3) Tujuan Motivasi

David C. Mc. Clelland (Mangkunegara, 2016:76) mengungkapkan bahwa tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

- c) Meningkatkan produktivitas karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi

1) Asas-Asas Motivasi

Asas-asas motivasi menurut David C. Mc. Clelland (Mangkunegara, 2016:82) terdiri dari:

- a) Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b) Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

- c) Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d) Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- e) Asas adil dan Layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
- f) Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2) Alat-Alat Motivasi

Alat-alat motivasi menurut David C. Mc. Clelland (Mangkunegara, 2016:85) sebagai berikut:

- a) Materiil Insentif yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya:kendaraan, rumah dan lain-lainnya.

- b) Nonmateriil Insentif yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lainnya.
- c) Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

3) Jenis-Jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi menurut David C. Mc. Clelland (Mangkunegara, 2016:89) sebagai berikut:

- a) Motivasi positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif), manejer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang perkerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Yang jadi masalah ialah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

d. Teori Motivasi

Di kalangan para teoritikus dan praktisi manajemen telah lama diketahui bahwa masalah motivasi bukanlah masalah yang mudah, baik memahaminya apalagi menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan. Akan tetapi yang jelas ialah bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Menurut Siagian (2016:287) ada beberapa teori motivasi yang paling dikenal dewasa ini yaitu:

1) Teori Abraham H. Maslow

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya

tertuang dalam bukunya yang berjudul "*Motivation and Personality*". Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
- b) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e) Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama dan kedua kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas ialah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda dari satu orang ke orang lain karena manusia merupakan makhluk individu yang khas. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Menarik pula untuk dicatat bahwa dengan makin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang pentingnya unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori “klasik” Maslow semakin disempurnakan. Bahkan dapat dikatakan mengalami, “koreksi”.

Penyempurnaan atau “koreksi” tersebut diarahkan terutama pada konsep “hierarki kebutuhan” yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah “hierarki” dapat diartikan sebagai tingkatan, atau secara analogi berarti “anak tangga”. Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua, dalam hal ini keamanan sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang, pangan dan papan terpenuhi, yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasannya sebelum seseorang merasa aman, demikian seterusnya (dalam Siagian, 2016:287)

2) Teori Clayton Alderfer

Bagi mereka yang senang mendalami teori motivasi, bukan merupakan hal baru apabila dikatakan bahwa teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu:

E = *Existence*

R = *Relatedness*

G = *Growth*

Jika makna ketiga istilah tersebut di dalam akan terlihat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena “*Existence*” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow. *Relatedness* senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “*Growth*” mengandung makna yang sama dengan “*self actualization*” menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa:

- a) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.
- c) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan pada sifat pragmatisme oleh manusia yaitu, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya (dalam Siagian, 2016:289)

3) Teori Herzberg

Ilmuwan yang ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi karyawan adalah Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau pemeliharaan.

Menurut teori ini yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong prestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kejanya.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan kekarayaan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataupun yang bersifat ekstrinsik (dalam Siagian, 2016:290).

e. Indikator Motivasi Kerja

Atas dasar teori Cleland (dalam Mangkunegara, 2016:74) tersebut dapat disimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi yaitu motif, harapan dan insentif.

1) Motif

Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi

3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Edwin Locke (dalam Mangkunegara, 2005:74) menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara optimal.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber rujukan dan sumber teori terutama dalam pengambilan hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ricky Reydonizar, Sudharto P. Hadi, Agung Budiatmo (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. PISMATEX Pekalongan)	Kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja	Kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. PISMATEX Pekalongan
2	Ary Trianto, Toto Sugiharto (2010)	Effect of Compensation, Discipline, and Work Motivation on Employee Productivity of PT Kukdong International	Kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja.	Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dengan arah yang positif.
3	Dian Irma Aprianti (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Building Maintenance and Services, pada Vico Muara Badak Kaltim	Kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja	Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

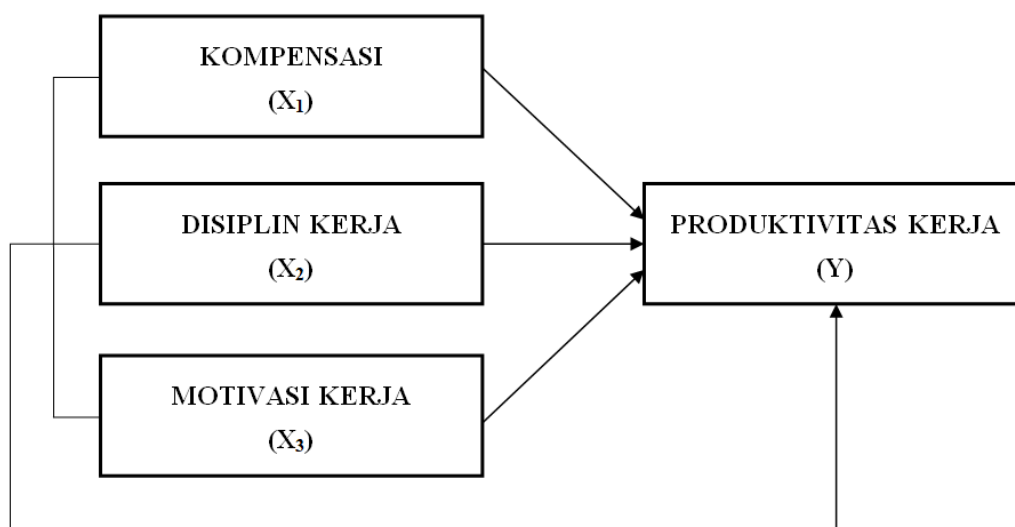
No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
4	Sumarno, Ari Pradhanawati, Naili Farida (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal)	Kompensasi, motivasi kerja, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja	Masing-masing variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan
5	Sis Wartono (2016)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Dua Putra Utama Makmur Di Kabupaten Pati	Kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja	Berdasarkan hasil hipotesis yang diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
6	Alfian Amidhan Akbar (2015)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya	Kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya
7	Ekky Apriliana Solhiq (2015)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Surya Pamenang Kediri Tahun 2015	Motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja	Motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Pamenang Kediri Tahun 2015
8	Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama	Kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama
9	Armaya Sari Tarigan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Disiplin kerja dan produktivitas kerja	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, dimana pengaruhnya adalah positif dan signifikan.
10	Sertina Elfrida Pakpahan (2012)	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk - Toyota Sales Operasion Auto (2000) Cabang Medan	Motivasi, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja	Motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan

C. Kerangka Konseptual

Balitbangkes dalam (Rusiadi, 2015:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian



D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. (Manullang, M dan Pakpahan, M:2014:61).

Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H₁ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di SatKer PSPAM-SU.
- H₂ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di SatKer PSPAM-SU.
- H₃ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di SatKer PSPAM-SU.
- H₄ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara serempak dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di SatKer PSPAM-SU.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiono, 2016:47).

Subtansi *country* proses kuantitatif terdiri dari aktivitas yang berurutan seperti, mengeksplorasi, perumusan, dan penentuan masalah yang akan diteliti, mendesain model penelitian dan parameter penelitian, mendesain instrumen pengumpulan data penelitian, melakukan pengumpulan data penelitian, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian dan mendesain laporan penelitian.

Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuisioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, untuk itu akan digunakan program analisis SPSS. SPSS adalah suatu program pengolah data yang berfungsi menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows*.

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:19).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

SatKer PSPAM-SU atau Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Utara yang terletak di Jalan Gaperta No. 289 Kecamatan Medan Helvetia Kota Medan 20124.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Observasi Awal	■																					
2	Penulisan Proposal		■	■																			
3	Seminar Proposal				■																		
4	Persiapan instrumen penelitian					■																	
5	Pengumpulan data						■	■															
6	Pengolahan data								■														
7	Analisis dan evaluasi									■	■	■											
8	Penulisan laporan											■	■	■	■								
9	Revisi dan Evaluasi															■	■	■	■				
10	Sidang Meja Hijau																			■			

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. (Ferdinand:2014:116).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono:2016:148).

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sujarweni:2016:4)

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di SatKer PSPAM-SU atau Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Utara yang terletak di Jalan Gaperta No. 289 yang berjumlah 93 karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada

pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sampel yang diambil pada penelitian ini merupakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi, yaitu sebanyak 93 buah sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

Rusiadi (2016:31) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono:2016:225)

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus

sebisa mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Rusiadi:2016:50).

Hadi dalam (Rusiadi:2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

Bernad dalam (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas.

Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti.

(Manullang, M dan Pakpahan, 2014:36)

Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang

muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti. (Rusiadi:2016:50).

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.

b. Variabel Bebas (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. (Rusiadi:2016:50)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Manullang, M dan Pakpahan, 2014:36).

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kompensasi (X_1)
- 2) Disiplin Kerja (X_2)
- 3) Motivasi Kerja (X_3)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/ Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya

mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. (Rusiadi:2016:88).

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
1	Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Mondy (2015:4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Finansial Langsung 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi ini terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. 2. Kompensasi ini meliputi beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. 	Likert
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Singodimedjo (2012:86)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Bekerja Etis 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja. 2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan. 3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 4. Karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja. 5. Karyawan wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan 	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
3	Motivasi Kerja (X ₃)	Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi 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. Siagian (2016:102)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif 2. Harapan 3. Insentif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. 2. Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. 3. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. 	
4	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Sutrisno (2014:98)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas Dikaitkan dengan Waktu 2. Produktivitas Dikaitkan dengan Sumber Daya Insani 3. Produktivitas Dikaitkan dengan Sarana dan Prasarana Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut presentasi waktu yang digunakan. 2. Melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manajer atau pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dari segi teknis semata. 3. Tercapainya produk kerja tidak terlepas dari faktor sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun 	Likert

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:98)

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. (Rusiadi, 2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:95)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:96).

Tetapi Sujarweni (2016:186) berpendapat bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus: (Rusiadi, 2016:113)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah sampel

x = Skor variabel x

y = Skor variabel y

$\sum x$ = Jumlah skor variabel x

$\sum y$ = Jumlah skor variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel y

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. (Rusiadi, 2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:97)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar (>) 0,70 (Sujarweni, 2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. (Rusiadi:2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- (2) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi:2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal .

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. (Rusiadi:2016:154)

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai

pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. (Sujarweni:2016:230-231).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0.1, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0.1, artinya tidak terdapat multikolinieritas

(Rusiadi:2016:154) dan (Sujarweni:2016:231)

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. (Rusiadi:2016:157)

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu

pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White. (Rusiadi:2016:157).

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni:2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan

teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja (variabel terikat)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Kompensasi

X_2 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X_3 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

ϵ = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik.

Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y).
2. $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha 5\%$.
2. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha 5\%$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

(Sugiyono, 2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

(Sugiyono, 2016:284)

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana :

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi - 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh

besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (PSPAM)

Dari periode ke periode, sejak masa awal kemerdekaan, pemerintah melalui Departemen Pekerjaan Umum, sebenarnya terus melakukan upaya pengembangan prasarana air minum dan penyehatan lingkungan baik di kawasan perkotaan maupun perdesaan.

Sejarah pengembangan air minum dan penyehatan lingkungan di negeri ini dimulai pada era pemerintahan kolonial Belanda. Pada waktu itu, prasarana air minum dan sanitasi dibangun lebih sebagai usaha untuk memberikan pelayanan terhadap warga Belanda dan kaum bangsawan. Pengembangan prasarana drainase seperti pembangunan banjir kanal dilakukan pemerintah penjajah itu karena dampak yang akan ditimbulkan, bila banjir misalnya, skalanya luas.

Di era pemerintahan Belanda lah, kita memiliki modal dasar untuk mengembangkan prasarana air minum dan penyehatan lingkungan. Pemerintah kala itu membangun sejumlah instalasi air minum perpipaan. Sistem pengolahan limbah terpadu pun sudah dikenal pada masa itu. Peninggalan instalasi air minum itu pada saat ini menjadi aset bagi banyak PDAM di seluruh Indonesia. Konsep perpipaan dalam hal penyehatan lingkungan ini yang kemudian dikembangkan pada tahun Sembilan

puluhan, seperti Yogyakarta Urban Development Project, Surakarta Urban Development Project, Bandung Urban Development Project, Cirebon Urban Development Project, Banjarmasin Urban Development Project, dan lain-lain.

Di era pasca-kemerdekaan, kebijakan pemerintah di bidang air minum hanya sebatas di ibukota provinsi. Maklum, kondisi keuangan negara usai revolusi fisik memang sangat minim. Pengembangan perkembangan fisik prasarana air minum memang tidak menonjol, kecuali mampu membangun instalasi air minum di Pejompongan, Jakarta. Di era ini juga ide tentang kemungkinan bidang air minum ditangani perusahaan negara, mirip Perusahaan Listrik Negara (PLN) pernah terlontar. Ini menandakan kepedulian pemerintah pada waktu itu terhadap bidang air minum sangat tinggi.

Arah pencapaian ketersediaan air bersih dan penyehatan lingkungan permukiman hingga mencapai persentase pelayanan optimal oleh pemerintah tetap dilakukan secara serius. Namun, harus diakui, setelah beberapa dasawarsa, kini, kebijakan-kebijakan tersebut, bisa dirasakan tidak tepat bila melihat implikasi-implikasinya.

Melalui berbagai loan dari beberapa lembaga keuangan internasional dan kerja sama bilateral, terutama dengan Perancis dan Belanda, pengembangan infrastruktur air minum terus dilakukan. Di bidang sanitasi, Indonesia banyak bekerja sama dengan Pemerintah Jepang.

Indonesia pernah mencapai titik puncak pembangunan di bidang air minum, yakni pada saat Indonesia mengalami booming minyak pada awal

1980-an. Di era ini kebijakan pengembangan air minum di sejumlah ibukota kecamatan atau yang dikenal dengan program IKK sebagai upaya terobosan untuk tidak menunda pemenuhan kebutuhan air minum di kawasan yang tidak terlayani sistem perpipaan—karena letaknya yang jauh dari ibukota kabupaten atau kota. Di era ini Pemerintah pusat banyak menyiapkan embrio PDAM berupa Badan Penyelenggaraan Air Minum di berbagai daerah.

Kini, di era reformasi, penyelenggaraan air bersih telah berada di pundak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang merupakan badan usaha milik Pemda. (Sumber: Buku Sejarah Air Minum)

a. Tugas dan Fungsi Direktorat PSPAM

Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan melaksanakan kebijakan, penyusunan produk pengaturan, pembinaan dan pengawasan serta fasilitasi di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum.

Dalam melaksanakan tugas Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum menyelenggarakan fungsi:

- 1) penyusunan kebijakan dan strategi, perencanaan teknis, evaluasi dan pelaporan pengembangan sistem penyediaan air minum;
- 2) penyiapan perumusan kebijakan di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum perkotaan, perdesaan, kawasan khusus;
- 3) pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum perkotaan, perdesaan, kawasan khusus, serta fasilitasi penyediaan tanah;

- 4) pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum;
- 5) penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum;
- 6) fasilitasi dan pemberdayaan kelembagaan di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum; dan
- 7) pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat.

b. Visi Direktorat PSPAM

Visi Direktorat Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Terwujudnya masyarakat hidup sehat dan sejahtera dengan air minum berkualitas.

c. Misi Direktorat PSPAM

Misi Direktorat Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum ;

- 1) Membangun, memperluas, dan/atau meningkatkan sistem fisik sesuai kaidah teknis dan inovasi teknologi;
- 2) Meningkatkan kapasitas kelembagaan Penyelenggara SPAM dan mengembangkan serta menerapkan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) di Pusat dan daerah;
- 3) Mengembangkan pendanaan dan kerja sama dengan badan usaha dan masyarakat; dan
- 4) Memenuhi kebutuhan air baku.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air

Minum Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi dari Direktorat PSPAM – SU

Sumber : Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (2018)

2. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 93 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden diwajibkan mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui karakteristik dari responden yang terdiri dari:

a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
Pria	51	54,8
Wanita	42	45,2
Total	93	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 93 responden, 51 responden atau 54,8% di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 42 responden atau 45,2% adalah wanita. Sehingga mayoritas responden adalah pria.

b. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik data dari usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
Di Bawah 21 Tahun	9	9,7
21-25 Tahun	23	24,7
26-30 Tahun	24	25,8
31-35 Tahun	16	17,2
36 - 40 Tahun	11	11,8
Di Atas 40 Tahun	10	10,8
Total	93	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 93 responden, terdapat 9 responden atau 9,7% di antaranya berusia kurang dari 21 tahun, 23 responden atau 24,7% di antaranya berusia antara 21-25 tahun, 24 responden atau 25,8% di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 16 responden atau 17,2% di antaranya berusia di antara 31-35 tahun, 11 responden atau 11,8% di antaranya berusia 36-40 tahun, dan sisanya 10

responden atau 10,8% di antaranya berusia di atas 40 tahun. Sehingga mayoritas responden berusia di antara 26-30 tahun.

c. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik data dari pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
SMA/SMK	28	30,1
D3	9	9,7
S1	52	55,9
S2/S3	4	4,3
Total	93	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 93 responden, 28 responden atau 30,1% di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 9 responden atau 9,7% di antaranya berpendidikan terakhir D3, 52 responden atau 55,9% di antaranya berpendidikan terakhir S1, dan sisanya sebanyak 4 responden atau 4,3% berpendidikan terakhir S2. Sehingga mayoritas dari responden berpendidikan terakhir S1.

d. Karakteristik Masa Kerja Responden

Karakteristik dari masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Waktu Responden Telah Bekerja

Waktu Responden Telah Bekerja		
Karakteristik	Frekuensi	%
Di Bawah 1 Tahun	11	11,8
1 - 2 Tahun	16	17,2
2 - 3 Tahun	21	22,6
3 - 4 Tahun	16	17,2
4 - 5 Tahun	13	14,0
Di Atas 5 Tahun	16	17,2
Total	93	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 93 responden, terdapat 11 responden atau 11,8% dari responden yang telah bekerja di bawah 1 tahun, 16 responden atau 17,2% dari responden telah bekerja selama 1 sampai 2 tahun, 21 responden atau 22,6% dari responden telah bekerja selama 2 sampai 3 tahun, 16 responden atau 17,2% dari responden telah bekerja selama 3 sampai 4 tahun, 13 responden atau 14,0% dari responden telah bekerja selama 4 sampai 5 tahun, dan sisanya 16 responden atau 17,2% dari responden telah bekerja di atas 5 tahun. Sehingga mayoritas responden telah bekerja di antara 2 sampai 3 tahun.

3. Karakteristik Jawaban Responden

Setiap variabel memiliki beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden, variabel Kompensasi memiliki 8 pertanyaan, variabel disiplin kerja memiliki 8 pertanyaan, variabel motivasi kerja memiliki 8 pertanyaan, dan variabel produktivitas kerja memiliki 10 pertanyaan.

Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, yaitu:

Tabel 4.5. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Ragu-ragu	(R)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden, berikut adalah karakteristik jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

a. Kompensasi (X_1)

Indikator dalam pengukuran Kompensasi terbagi menjadi dua buah indikator, yaitu: kompensasi finansial langsung, dan kompensasi finansial tidak langsung.

1) Kompensasi Finansial Langsung

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan untuk indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Kompensasi Finansial Langsung

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		SS	S	R	TS	STS	
X ₁₁	Perusahaan menggaji pegawai dengan gaji yang memuaskan	43	32	12	5	1	93
		46,2%	34,4%	12,9%	5,4%	1,1%	100%
X ₁₂	Terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai	37	28	21	4	3	93
		39,8%	30,1%	22,6%	4,3%	3,2%	100%
X ₁₃	Setiap hari raya, pegawai mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan	24	40	26	2	1	93
		25,8%	43,0%	28,0%	2,2%	1,1%	100%
X ₁₄	Pegawai mendapatkan upah lembur (upah tambahan) jika harus bekerja melebihi jam kerja	38	36	12	5	2	93
		40,9%	38,7%	12,9%	5,4%	2,2%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa indikator kompensasi finansial langsung memiliki empat buah pertanyaan, yaitu:

a) Pertanyaan X_{11}

Dari 93 orang responden, terdapat 43 responden (46,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{11} . 32 responden (34,4%) memberikan jawaban setuju, 12 responden (12,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 responden (5,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,1%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

b) Pertanyaan X_{12}

Dari 93 orang responden, terdapat 37 responden (39,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{11} . 28 responden (30,1%) memberikan jawaban setuju, 21 responden (22,6%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 responden (4,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 3 responden (3,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

c) Pertanyaan X_{13}

Dari 93 orang responden, terdapat 24 responden (25,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{11} . 40 responden (43,0%) memberikan jawaban setuju, 26 responden (28,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 2 responden (2,2%)

memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,1%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

d) Pertanyaan X_{14}

Dari 93 orang responden, terdapat 38 responden (40,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{11} . 36 responden (38,7%) memberikan jawaban setuju, 12 responden (12,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 responden (5,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 2 responden (2,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan untuk indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		SS	S	R	TS	STS	
X_{15}	Pegawai memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang diberikan perusahaan	36	30	19	6	2	93
		38,7%	32,3%	20,4%	6,5%	2,2%	100%
X_{16}	Perusahaan memberikan cuti tahunan bagi pegawai tanpa pemotongan gaji	34	42	11	4	2	93
		36,6%	45,2%	11,8%	4,3%	2,2%	100%
X_{17}	Perusahaan memiliki rencana tabungan hari tua untuk setiap pegawai	46	25	16	5	1	93
		49,5%	26,9%	17,2%	5,4%	1,1%	100%
X_{18}	Perusahaan mempromosikan pegawai yang memiliki kinerja baik ke jabatan yang lebih tinggi yang juga tentu akan meningkatkan gaji pegawai sesuai dengan jabatan barunya	39	32	15	5	2	93
		41,9%	34,4%	16,1%	5,4%	2,2%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa indikator kompensasi finansial tidak langsung memiliki empat buah pertanyaan, yaitu:

a) Pertanyaan X_{15}

Dari 93 orang responden, terdapat 36 responden (38,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{15} . 30 responden (32,3%) memberikan jawaban setuju, 19 responden (20,4%) memberikan jawaban ragu-ragu, 6 responden (6,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 2 responden (2,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

b) Pertanyaan X_{16}

Dari 93 orang responden, terdapat 34 responden (36,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{16} . 42 responden (45,2%) memberikan jawaban setuju, 11 responden (11,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 responden (4,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 2 responden (2,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

c) Pertanyaan X_{17}

Dari 93 orang responden, terdapat 46 responden (49,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{17} . 25 responden (26,9%) memberikan jawaban setuju, 16 responden (17,2%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 responden (5,4%)

memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,1%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

d) Pertanyaan X₁₈

Dari 93 orang responden, terdapat 39 responden (41,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₈. 32 responden (34,4%) memberikan jawaban setuju, 15 responden (16,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 responden (5,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 2 responden (2,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

b. Disiplin Kerja (X₂)

Indikator dalam pengukuran disiplin kerja terbagi menjadi lima buah indikator, yaitu:

1) Absensi

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan untuk indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Absensi

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		SS	S	R	TS	STS	
X ₂₁	Pegawai memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang rendah	43	32	12	4	2	93
		46,2%	34,4%	12,9%	4,3%	2,2%	100%
X ₂₂	Pegawai tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency Ketaatan pada Peraturan	40	32	17	3	1	93
		43,0%	34,4%	18,3%	3,2%	1,1%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa indikator absensi memiliki dua buah pertanyaan, yaitu:

a) Pertanyaan X₂₁

Dari 93 orang responden, terdapat 43 responden (46,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₁. 32 responden (34,4%) memberikan jawaban setuju, 12 responden (12,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 responden (4,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 2 responden (2,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

b) Pertanyaan X₂₂

Dari 93 orang responden, terdapat 40 responden (43,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₂. 32 responden (34,4%) memberikan jawaban setuju, 17 responden (18,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 responden (3,2%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,1%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

2) Ketaatan pada Peraturan

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan untuk indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Ketaatan pada Peraturan

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		SS	S	R	TS	STS	
X ₂₃	Pegawai mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan	45	30	15	3	0	93
		48,4%	32,3%	16,1%	3,2%	0%	100%
X ₂₄	Pegawai selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja	32	40	12	6	3	93
		34,4%	43,0%	12,9%	6,5%	3,2%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa indikator ketaatan pada peraturan memiliki dua buah pertanyaan, yaitu:

a) Pertanyaan X₂₃

Dari 93 orang responden, terdapat 45 responden (48,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₃. 30 responden (32,3%) memberikan jawaban setuju, 15 responden (16,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 responden (3,2%) memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak ada responden (0,0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.

b) Pertanyaan X₂₄

Dari 93 orang responden, terdapat 32 responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₄. 40 responden (43,0%) memberikan jawaban setuju, 12 responden (12,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 6 responden (6,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 3 responden (3,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan untuk indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Ketaatan pada Standar Kerja

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		SS	S	R	TS	STS	
X ₂₅	Pegawai mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	32	41	12	5	3	93
		34,4%	44,1%	12,9%	5,4%	3,2%	100%
X ₂₆	Pegawai selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	45	37	8	3	0	93
		48,4%	39,8%	8,6%	3,2%	0%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa indikator ketaatan pada standar kerja memiliki dua buah pertanyaan, yaitu:

a) Pertanyaan X₂₅

Dari 93 orang responden, terdapat 32 responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₅. 41 responden (44,1%) memberikan jawaban setuju, 12 responden (12,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 responden (5,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 3 responden (3,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

b) Pertanyaan X₂₆

Dari 93 orang responden, terdapat 45 responden (48,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₆. 37 responden (39,8%) memberikan jawaban setuju, 8 responden (8,6%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 responden (3,2%)

memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak ada responden (0,0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan untuk indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		SS	S	R	TS	STS	
X ₂₇	Pegawai selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir	40	34	11	7	1	93
		43,0%	36,6%	11,8%	7,5%	1,1%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa indikator tingkat kewaspadaan tinggi memiliki sebuah pertanyaan, yaitu:

a) Pertanyaan X₂₇

Dari 93 orang responden, terdapat 40 responden (43,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₇. 34 responden (36,6%) memberikan jawaban setuju, 11 responden (11,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 7 responden (7,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,1%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

5) Bekerja Etis

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan untuk indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Bekerja Etis

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		SS	S	R	TS	STS	
X ₂₈	Pegawai selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan	27	46	15	3	2	93
		29,0%	49,5%	16,1%	3,2%	2,2%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa indikator bekerja etis memiliki sebuah pertanyaan, yaitu:

a) Pertanyaan X₂₈

Dari 93 orang responden, terdapat 27 responden (29,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₈. 46 responden (49,5%) memberikan jawaban setuju, 15 responden (16,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 responden (3,2%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 2 responden (2,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

c. Motivasi Kerja (X₃)

Indikator dalam pengukuran motivasi kerja terbagi menjadi tiga buah indikator, yaitu:

1) Motif

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan untuk indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Motif

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		SS	S	R	TS	STS	
X ₃₁	Pegawai bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan pekerjaan yang memuaskan	46	27	15	4	1	93
		49,5%	29,0%	16,1%	4,3%	1,1%	100%
X ₃₂	Dengan bekerja di perusahaan ini, status sosial pegawai akan meningkat di mata masyarakat	29	42	14	7	1	93
		31,2%	45,2%	15,1%	7,5%	1,1%	100%
X ₃₃	Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini	21	46	19	6	1	93
		22,6%	49,5%	50,4%	6,5%	1,1%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa indikator motif memiliki tiga buah pertanyaan, yaitu:

a) Pertanyaan X₃₁

Dari 93 orang responden, terdapat 46 responden (49,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₁. 27 responden (29,0%) memberikan jawaban setuju, 15 responden (16,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 responden (4,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,1%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

b) Pertanyaan X₃₂

Dari 93 orang responden, terdapat 29 responden (31,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₂. 42 responden (45,2%) memberikan jawaban setuju, 14 responden (15,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 7 responden (7,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,1%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

c) Pertanyaan X₃₃

Dari 93 orang responden, terdapat 21 responden (22,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₃. 46 responden (49,5%) memberikan jawaban setuju, 19 responden (50,4%) memberikan jawaban ragu-ragu, 6 responden (6,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,1%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

2) Harapan

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan untuk indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Harapan

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		SS	S	R	TS	STS	
X ₃₄	Pegawai yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini	44	32	11	4	2	93
		47,3%	34,4%	11,8%	4,3%	2,2%	100%
X ₃₅	Dengan bekerja dengan baik di perusahaan ini, karir pegawai akan terus meningkat	39	39	10	2	3	93
		41,9	41,9	10,8	2,2	3,2	100%
X ₃₆	Pegawai berharap mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini	44	35	6	5	3	93
		47,3%	37,6%	6,5%	5,4%	3,2%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa indikator harapan memiliki tiga buah pertanyaan, yaitu:

a) Pertanyaan X₃₄

Dari 93 orang responden, terdapat 44 responden (47,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₄. 32

responden (34,4%) memberikan jawaban setuju, 11 responden (11,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 responden (4,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 2 responden (2,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

b) Pertanyaan X_{35}

Dari 93 orang responden, terdapat 39 responden (41,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{35} . 39 responden (41,9%) memberikan jawaban setuju, 10 responden (10,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 2 responden (2,2%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 3 responden (3,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

c) Pertanyaan X_{36}

Dari 93 orang responden, terdapat 44 responden (47,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{36} . 35 responden (37,6%) memberikan jawaban setuju, 6 responden (6,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 responden (5,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 3 responden (3,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

3) Insentif

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan untuk indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Insentif

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		SS	S	R	TS	STS	
X ₃₇	Perusahaan akan memberikan insentif kepada pegawai jika pegawai mampu memberikan kinerja yang baik	37	34	14	7	1	93
		39.8%	36.6%	15.1%	7.5%	1.1%	100%
X ₃₈	Insentif yang diberikan kepada pegawai yang lembur atau dinas ke luar kota cukup besar sehingga jarang ada pegawai yang menolak untuk lembur atau dinas ke luar kota	35	41	7	8	2	93
		37.6%	44.1%	7.5%	8.6%	2.2%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa indikator insentif memiliki dua buah pertanyaan, yaitu:

a) Pertanyaan X₃₇

Dari 93 orang responden, terdapat 37 responden (39,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₇. 34 responden (36,6%) memberikan jawaban setuju, 14 responden (15,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 7 responden (7,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,1%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

b) Pertanyaan X₃₈

Dari 93 orang responden, terdapat 35 responden (37,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₈. 41 responden (44,1%) memberikan jawaban setuju, 7 responden (7,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 8 responden (8,6%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 2 responden (2,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

d. Produktivitas Kerja (Y)

Indikator dalam pengukuran produktivitas kerja terbagi menjadi tiga buah indikator, yaitu:

1) Produktivitas Dikaitkan dengan Waktu

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan untuk indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Produktivitas Dikaitkan dengan Waktu

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		SS	S	R	TS	STS	
Y ₁	Pegawai tidak pernah menyia-nyiakan waktu kerja dengan melakukan sesuatu yang tidak produktif (tidak ada kaitannya dengan pekerjaan)	38	38	11	5	1	93
		40,9%	40,9%	11,8%	5,4%	1,1%	100%
Y ₂	Seluruh tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pegawai kerjakan dengan tepat waktu (sebelum <i>deadline</i>)	51	26	11	3	2	93
		54,8%	28,0%	11,8%	3,2%	2,2%	100%
Y ₃	Pegawai menyicil untuk mengerjakan hal-hal pendukung yang akan mempercepat penyelesaian tugas pekerjaan di masa datang	24	42	22	4	1	93
		25,8%	45,2%	23,7%	4,3%	1,1%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa indikator produktivitas dikaitkan dengan waktu memiliki tiga buah pertanyaan, yaitu:

a) Pertanyaan Y₁

Dari 93 orang responden, terdapat 38 responden (40,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₁. 38 responden (40,9%) memberikan jawaban setuju, 11 responden

(11,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 responden (5,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,1%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

b) Pertanyaan Y₂

Dari 93 orang responden, terdapat 51 responden (54,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₂. 26 responden (28,0%) memberikan jawaban setuju, 11 responden (11,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 responden (3,2%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 2 responden (2,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

c) Pertanyaan Y₃

Dari 93 orang responden, terdapat 24 responden (25,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₃. 42 responden (45,2%) memberikan jawaban setuju, 22 responden (23,7%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 responden (4,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,1%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

2) Produktivitas Dikaitkan dengan Sumber Daya Insani

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan untuk indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Produktivitas
Dikaitkan dengan Sumber Daya Insani

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		SS	S	R	TS	STS	
Y ₄	Pegawai memiliki keterampilan yang handal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	38	38	12	4	1	93
		40,9%	40,9%	12,9%	4,3%	1,1%	100%
Y ₅	Pegawai memiliki landasan pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang pegawai kerjakan di perusahaan	40	27	18	6	2	93
		43,0%	29,0%	19,4%	6,5%	2,2%	100%
Y ₆	Pegawai memiliki mental pantang menyerah sehingga segala tugas sulit yang diberikan perusahaan untuk pegawai tetap selesai	36	40	12	4	1	93
		38,7%	43,0%	12,9%	4,3%	1,1%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa indikator produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani memiliki tiga buah pertanyaan, yaitu:

a) Pertanyaan Y₄

Dari 93 orang responden, terdapat 38 responden (40,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₄. 38 responden (40,9%) memberikan jawaban setuju, 12 responden (12,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 responden (4,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,1%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

b) Pertanyaan Y₅

Dari 93 orang responden, terdapat 40 responden (43,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₅. 27 responden (29,0%) memberikan jawaban setuju, 18 responden

(19,4%) memberikan jawaban ragu-ragu, 6 responden (6,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 2 responden (2,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

c) Pertanyaan Y₆

Dari 93 orang responden, terdapat 36 responden (38,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₆. 40 responden (43,0%) memberikan jawaban setuju, 12 responden (12,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 responden (4,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,1%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

3) Produktivitas Dikaitkan dengan Sarana dan Prasarana Kerja

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan untuk indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban untuk Indikator Produktivitas Dikaitkan dengan Sarana dan Prasarana Kerja

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		SS	S	R	TS	STS	
Y ₇	Pegawai hanya menggunakan sarana kerja perusahaan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	51	25	11	5	1	93
		54,8%	26,9%	11,8%	5,4%	1,1%	100%
Y ₈	Pegawai menjaga sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan agar tidak rusak dan tetap berfungsi normal	37	38	11	5	2	93
		39,8%	40,9%	11,8%	5,4%	2,2%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa indikator produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja memiliki dua buah pertanyaan, yaitu:

a) Pertanyaan Y₇

Dari 93 orang responden, terdapat 51 responden (54,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₇. 25 responden (26,9%) memberikan jawaban setuju, 11 responden (11,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 responden (5,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,1%) memberikan jawaban sangat tidak setuju.

b) Pertanyaan Y₈

Dari 93 orang responden, terdapat 37 responden (39,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₈. 38 responden (40,9%) memberikan jawaban setuju, 11 responden (11,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 responden (5,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya sebanyak 2 responden (2,2%) memberikan jawaban sangat tidak setuju

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui kehandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. (Rusiadi, 2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:95)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:96).).

Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:.

Tabel. 4.19. Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
<i>Butir</i>	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X ₁₁	127,2688	421,981	0,719	0,966
X ₁₂	127,4731	423,122	0,609	0,966
X ₁₃	127,5591	431,075	0,531	0,967
X ₁₄	127,3548	416,601	0,830	0,965
X ₁₅	127,4731	423,339	0,618	0,966

Item-Total Statistics				
Butir	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X ₁₆	127,3656	421,887	0,733	0,965
X ₁₇	127,2796	433,921	0,383	0,968
X ₁₈	127,3763	415,650	0,833	0,965
X ₂₁	127,2796	415,725	0,859	0,965
X ₂₂	127,3118	427,543	0,589	0,966
X ₂₃	127,2043	423,425	0,757	0,965
X ₂₄	127,4731	414,469	0,846	0,965
X ₂₅	127,4516	416,403	0,816	0,965
X ₂₆	127,1290	434,831	0,469	0,967
X ₂₇	127,3333	418,464	0,784	0,965
X ₂₈	127,4624	424,469	0,692	0,966
X ₃₁	127,2473	426,166	0,602	0,966
X ₃₂	127,4839	431,100	0,478	0,967
X ₃₃	127,6022	431,742	0,492	0,967
X ₃₄	127,2581	418,367	0,793	0,965
X ₃₅	127,2903	426,208	0,603	0,966
X ₃₆	127,2581	420,128	0,712	0,966
X ₃₇	127,3978	417,829	0,795	0,965
X ₃₈	127,3978	422,677	0,654	0,966
Y ₁	127,3118	419,782	0,803	0,965
Y ₂	127,1613	423,158	0,674	0,966
Y ₃	127,5591	429,488	0,559	0,966
Y ₄	127,3011	422,800	0,736	0,965
Y ₅	127,4194	422,311	0,633	0,966
Y ₆	127,3226	421,221	0,789	0,965
Y ₇	127,1720	431,687	0,453	0,967
Y ₈	127,3548	415,710	0,864	0,965

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk pertanyaan/kuesioner memiliki nilai r_{hitung} yang dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3. Sehingga hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan

yang digunakan dinyatakan valid. Seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel. 4.20. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan

Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
X ₁₁	0,719	0,3	Valid
X ₁₂	0,609	0,3	Valid
X ₁₃	0,531	0,3	Valid
X ₁₄	0,830	0,3	Valid
X ₁₅	0,618	0,3	Valid
X ₁₆	0,733	0,3	Valid
X ₁₇	0,383	0,3	Valid
X ₁₈	0,833	0,3	Valid
X ₂₁	0,859	0,3	Valid
X ₂₂	0,589	0,3	Valid
X ₂₃	0,757	0,3	Valid
X ₂₄	0,846	0,3	Valid
X ₂₅	0,816	0,3	Valid
X ₂₆	0,469	0,3	Valid
X ₂₇	0,784	0,3	Valid
X ₂₈	0,692	0,3	Valid
X ₃₁	0,602	0,3	Valid
X ₃₂	0,478	0,3	Valid
X ₃₃	0,492	0,3	Valid
X ₃₄	0,793	0,3	Valid
X ₃₅	0,603	0,3	Valid
X ₃₆	0,712	0,3	Valid
X ₃₇	0,795	0,3	Valid
X ₃₈	0,654	0,3	Valid
Y ₁	0,803	0,3	Valid
Y ₂	0,674	0,3	Valid
Y ₃	0,559	0,3	Valid
Y ₄	0,736	0,3	Valid
Y ₅	0,633	0,3	Valid
Y ₆	0,789	0,3	Valid
Y ₇	0,453	0,3	Valid
Y ₈	0,864	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner telah valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. (Rusiadi, 2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:97)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$ maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal. (Sujarweni, 2016: 239)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.21. Hasil Reliabilitas Setiap Butir Pertanyaan

Item	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
X ₁₁	0,966	0,7	Reliabel
X ₁₂	0,966	0,7	Reliabel
X ₁₃	0,967	0,7	Reliabel
X ₁₄	0,965	0,7	Reliabel
X ₁₅	0,966	0,7	Reliabel
X ₁₆	0,965	0,7	Reliabel
X ₁₇	0,968	0,7	Reliabel
X ₁₈	0,965	0,7	Reliabel
X ₂₁	0,965	0,7	Reliabel
X ₂₂	0,966	0,7	Reliabel
X ₂₃	0,965	0,7	Reliabel
X ₂₄	0,965	0,7	Reliabel
X ₂₅	0,965	0,7	Reliabel
X ₂₆	0,967	0,7	Reliabel
X ₂₇	0,965	0,7	Reliabel
X ₂₈	0,966	0,7	Reliabel
X ₃₁	0,966	0,7	Reliabel
X ₃₂	0,967	0,7	Reliabel
X ₃₃	0,967	0,7	Reliabel
X ₃₄	0,965	0,7	Reliabel
X ₃₅	0,966	0,7	Reliabel
X ₃₆	0,966	0,7	Reliabel
X ₃₇	0,965	0,7	Reliabel
X ₃₈	0,966	0,7	Reliabel
Y ₁	0,965	0,7	Reliabel
Y ₂	0,966	0,7	Reliabel
Y ₃	0,966	0,7	Reliabel
Y ₄	0,965	0,7	Reliabel
Y ₅	0,966	0,7	Reliabel
Y ₆	0,965	0,7	Reliabel
Y ₇	0,967	0,7	Reliabel
Y ₈	0,965	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari *Cronbach's Alpha* minimal yang harus dicapai yaitu 0,7. Sehingga seluruh item pertanyaan yang digunakan telah reliabel atau andal.

Realibilitas juga dapat dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan seecara bersama-sama. Adapun hasil uji reliabilitas untuk seluruh pertanyaan secara besama-sama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,967	32

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,967. Nilai *Cronbach's Alpha* ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 32 pertanyaan dikatakan telah reliabel atau handal untuk digunakan dan dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda

dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

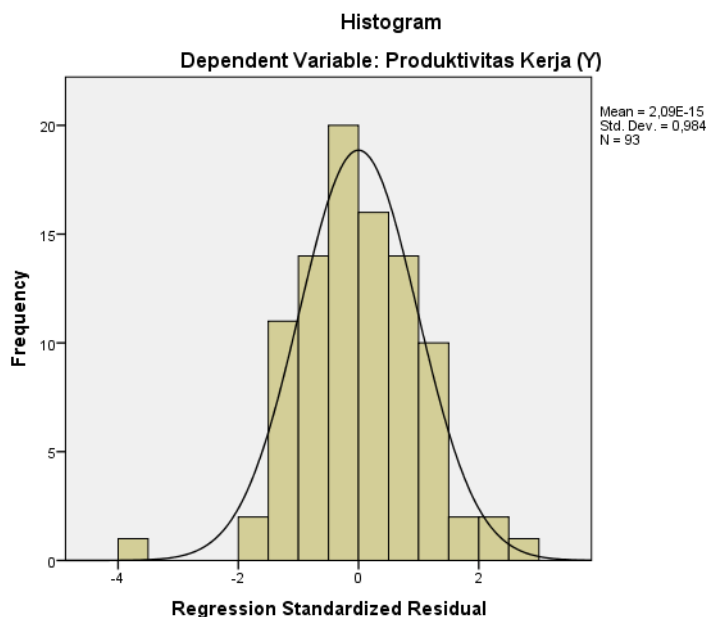
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

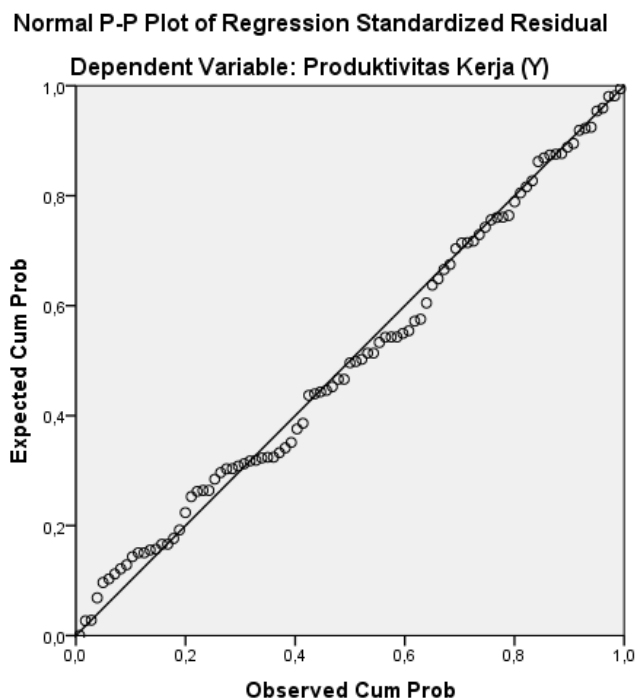


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram meunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung ditengah dan berbentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 93 buah untuk variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data telah terdistribusi secara normal, maka dapat digunakan pengujian lanjutan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dalam analisis statistik.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Ghazali, 2015:98).

- a. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		93
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,58338520
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,058
	<i>Positive</i>	0,058
	<i>Negative</i>	-0,050
<i>Test Statistic</i>		0,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0.200. nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai disignifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. (Rusiadi: 2016:154)

Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.24. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(<i>Constant</i>)		
	Kompensasi (X_1)	0,209	4,779
	Disiplin Kerja (X_2)	0,236	4,236
	Motivasi Kerja (X_3)	0,188	5,312
a. <i>Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas di mana variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,209 di

mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Kompensasi (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 4,779 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,236 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 4,236 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,188 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 5,312 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

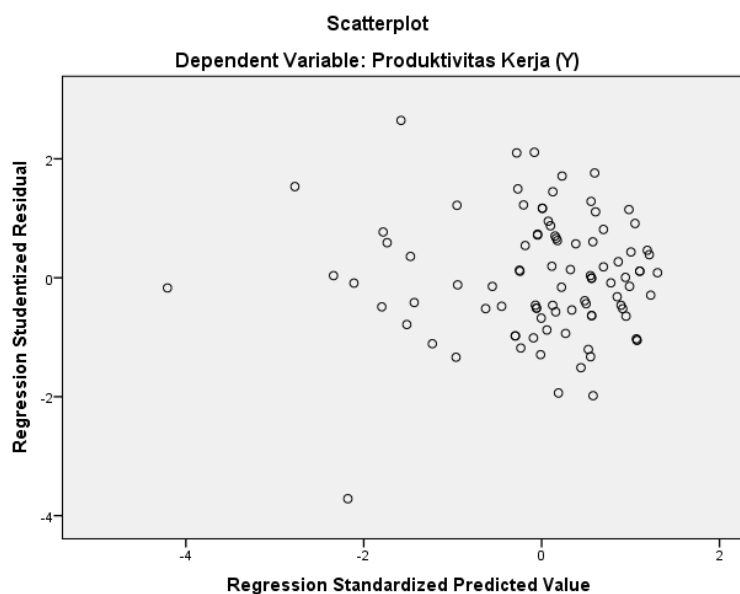
Berdasarkan uji multokolinearitas untuk setiap variabel bebas yang digunakan, maka diketahui bahwa setiap variabel bebas yang digunakan yaitu Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang

terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. (Rusiadi, 2016:157)

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4. *Scatterplot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka terjadi heteroskedastisitas.

Sebelum melakukan pengambilan keputusan, perlu dilakukan pencarian t_{tabel} . Nilai t_{tabel} didapatkan dengan melihat daftar tabel t atau menggunakan bantuan aplikasi Ms. Excel dengan rumus =tinv(sig;df). Dimana sig = 0,05. Untuk jumlah sampel 93 buah, dan variabel yang digunakan sebanyak 4 buah. Maka dengan menggunakan rumus pada excel =tinv(0,05;89), maka didapat t_{table} sebesar 1,987.

Setelah nilai dari t_{table} telah diketahui, maka pengujian Glejser dapat dilakukan dan dilakukan pengambilan keputusan. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.25. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,498	0,001
	Kompensasi (X ₁)	- 0,875	0,384
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,571	0,570
	Motivasi Kerja (X ₃)	- 0,396	0,693
a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari variabel bebas Kompensasi (X₁) adalah -0,875, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 1,987. Nilai signifikansi dari variabel ini sebesar 0,384, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompensasi (X₁) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Nilai t_{hitung} dari variabel bebas Disiplin Kerja (X₂) adalah 0,571, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,987. Nilai signifikansi dari variabel ini sebesar 0,570, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X₂) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Nilai t_{hitung} dari variabel bebas Motivasi Kerja (X₃) adalah -0,396, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,987. Nilai signifikansi dari variabel ini sebesar 0,693, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X₃) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.26. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,063	1,056	
	Kompensasi (X1)	0,401	0,066	0,410
	Disiplin Kerja (X2)	0,258	0,059	0,280
	Motivasi Kerja (X3)	0,320	0,072	0,316
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,063 + 0,401X_1 + 0,258X_2 + 0,320X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), maupun Motivasi Kerja (X_3), maka Produktivitas Kerja (Y) telah memiliki nilai tersendiri sebesar 1,063.
- 2) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi (X_1) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) pegawai akan meningkat sebesar 0,401 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Sehingga semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja pegawai.
- 3) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) pegawai akan meningkat sebesar 0,258 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Sehingga semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.
- 4) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) pegawai akan meningkat sebesar 0,320 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Sehingga

semakin meningkat motivasi kerja pegawai dalam bekerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerja pegawai.

Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) pegawai adalah variabel Kompensasi (X_1) karena memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,401, lalu diikuti oleh variabel Motivasi Kerja (X_3) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,320, dan yang memiliki pengaruh paling sedikit adalah Disiplin Kerja (X_2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,258.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%, dengan syarat sebagai berikut::

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Di mana :

- 1) H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai.
- 2) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai.

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 4.27. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2481,475	3	827,158	319,167	0,000 ^b
	Residual	230,654	89	2,592		
	Total	2712,129	92			
a. <i>Dependent Variable:</i> Produktivitas Kerja (Y)						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Motivasi Kerja (X_3), Disiplin Kerja (X_2), Kompensasi (X_1)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Untuk melakukan pengambilan keputusan dengan uji F, maka berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas diketahui bahwa nilai df_1 sebesar 3 dan df_2 sebesar 89. Maka nilai F_{tabel} dapat diketahui dengan menggunakan aplikasi MS. Excel dengan rumus =finv(sig;df1;df2)

sehingga menjadi $=\text{finv}(0,05;3;89)$. Rumus tersebut menghasilkan F_{tabel} sebesar 2,707.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 319,167. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,707. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka berdasarkan perbandingan F_{hitung} dan nilai signifikan dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dengan syarat sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka terima H_a dan tolak H_o .

2) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Pedoman lain yang dapat dilakukan yaitu:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. tolak H_a dan terima H_o .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Di mana:

- 1) H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y secara parsial.
- 2) H_o artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y secara parsial

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Hasil Uji t

Coefficients^a			
	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	1,007	,317
	Kompensasi (X_1)	6,062	0,000
	Disiplin Kerja (X_2)	4,398	0,000
	Motivasi Kerja (X_3)	4,442	0,000
a. <i>Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Nilai t_{table} telah diketahui disaat melakukan pengujian dengan uji Glejser, yaitu t_{table} yang diperoleh sebesar 1,987. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

a) Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 6,062, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan Tolak H_o .

Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial.

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 4,398, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial.

c) Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 4,442 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan

semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.29. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,957^a	0,915	0,912	1,60985
a. <i>Predictors:</i> (Constant), Motivasi Kerja (X_3), Disiplin Kerja (X_2), Kompensasi (X_1)				
b. <i>Dependent Variable:</i> Produktivitas Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa angka *adjusted R Square* 0,912 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 91,2% Produktivitas Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 8,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya beban kerja, konflik kerja, promosi jabatan, pengalaman kerja, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,957. Nilai R menunjukkan hubungan antara Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada

range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.30. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : (Sugiyono, 2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hipotesis H₁

Hipotesis H₁ yang diajukan berbunyi: “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di SatKer PSPAM-SU”

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kompensasi (X₁) memiliki nilai regresi sebesar 0,401 yang mengindikasikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga semakin tinggi kompensasi yang didapatkan pegawai maka tingkat produktivitas pegawai juga semakin meningkat pula.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompensasi (X₁) sebesar 6,062, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel

Kompensasi (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 dan terima H_a yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai di SatKer PSPAM - SU. Oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ricky Reydonizar, Sudharto P. Hadi, Agung Budiatmo (2016) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dian Irma Aprianti (2016) dalam penelitiannya juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Sumarno, Ari Pradhanawati, Naili Farida (2013) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa besar kompensasi yang diberikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) juga mendukung penelitian yang telah ada bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2. Hipotesis H₂

Hipotesis H₂ yang diajukan berbunyi: “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di SatKer PSPAM-SU..”

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai regresi sebesar 0,258 yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai maka tingkat produktivitas pegawai juga semakin meningkat pula.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 4,398, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H₀ dan terima H_a yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai di SatKer PSPAM - SU. Oleh karena itu hipotesis H₂ yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Armaya Sari Tarigan (2013) dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari peningkatan disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dian Irma Aprianti (2016) dalam hasil penelitiannya juga menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Ricky Reydonizar, Sudharto P. Hadi, Agung Budiarmo (2016) dalam penelitiannya juga memberikan hasil yang serupa, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

3. Hipotesis H₃

Hipotesis H₃ yang diajukan berbunyi: “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di SatKer PSPAM-SU.”

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X₃) memiliki nilai regresi sebesar 0,320 yang mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga jika pegawai memiliki motivasi kerja yang semakin baik maka tingkat produktivitas pegawai juga semakin meningkat pula.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X₃) sebesar 4,442, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X₃) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang

batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 dan terima H_a yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai di SatKer PSPAM - SU. Oleh karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumarno, Ari Pradhanawati, Naili Farida (2013) yang memberikan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sertina Elfrida Pakpahan (2012) juga memberikan hasil penelitian bahwa motivasi yang tinggi memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

4. Hipotesis H_4

Hipotesis H_4 yang diajukan berbunyi: “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara serempak dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di SatKer PSPAM-SU.”

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi sebesar 0,401. Sedangkan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi sebesar 0,258. Lalu Motivasi Kerja (X_3) memiliki pengaruh

yang positif dengan nilai regresi sebesar 0,320. Sehingga total pengaruh secara simultan menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 319,167 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,707. Sehingga diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Probabilitas signifikan yang dimiliki sebesar 0,000, nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_o yang artinya Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji F yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di SatKer PSPAM - SU. Oleh karena itu hipotesis H_4 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ary Trianto, Toto Sugiharto (2010) yang menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sis Wartono (2016) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Ekky Apriliana Solhiq (2015) juga memberikan hasil yang serupa, bahwa hasil penelitiannya menunjukkan

adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompenasasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di SatKer PSPAM – Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,401 serta tingkat signifikan sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 6,062. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di SatKer PSPAM – Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,258 serta tingkat signifikan sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 4,398. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di SatKer PSPAM – Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,320 serta tingkat signifikan sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 4,442.
2. Kompenasasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di SatKer PSPAM – Sumatera Utara dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 319,167.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan di SatKer PSPAM – SU maka pihak perusahaan harus memperhatikan masalah kompensasi yang diterima oleh pegawai, terutama pegawai-pegawai lapangan dan pegawai tidak tetap. Adapun upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kompensasi terhadap suatu tugas lapangan yang diberikan, memberikan jaminan kesehatan bagi pegawai tidak tetap, dan memberikan jaminan pensiun bagi seluruh pegawai. Disarankan juga pihak perusahaan dapat berupaya meningkatkan disiplin kerja pegawai yang ada. Langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment*, dimana ketidakdisiplinan akan diberikan *punishment* dan kedisiplinan akan diberikan *reward*. Disarankan juga pihak perusahaan dapat memfokuskan pada peningkatan motivasi kerja pegawai untuk merangsang peningkatan produktivitas kerja pegawai. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan yang sama dalam hal promosi jabatan, sehingga akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dari hari demi hari.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Satker PSPAM – SU. Tetapi faktor terbesar yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor kompensasi yang diterima pegawai. Oleh karena itu, untuk mempercepat

proses peningkatan produktivitas kerja pegawai di SatKer PSPAM – SU maka disarankan bagi pihak perusahaan untuk terlebih dahulu memperhatikan kompensasi yang diterima oleh pegawai, dengan memberikan peningkatan terhadap kompensasi diharapkan produktivitas kerja meningkat lebih cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Anoraga, Panji. (2015). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Dessler, Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*, PT. Indeks: Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPF
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU.Press

- Hasibuan, Malayu S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jakson. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta : PT. Salemba Empat
- Manullang, Marihot. Pakpahan, Manuntun. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mondy, R.Wayne. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Namawi, Hodari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Ravianto, J. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).

- Rusiadi., Nur Subiantoro., Rahmat Hidayat. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Siagian, Sondang. (2016). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta
- Sihombing, Rista Dewi. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Medan. Medan; USU
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, J Payaman. (2015). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Situmorang, Syafrizal Helmi. (2012). *Analisis Data Penelitian: Menggunakan Program SPSS*. Medan: UMSU
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Edisi kedua*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sumarsono, Sony. (2013). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Jakarta. Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In International Conference of ASEAN Perspective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Yuli, Tri., Indra M, Lestiyana. (2017). *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada Perusahaan*. Medan: USU.