



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. SAMUDRA PERKASA ABADI PONDOK BATU  
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**DEBY NOVITA SARI  
NPM.1615310456**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

## ABSTRAK

---

Analisis penelitian mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel *purposive sampling* sebanyak 53 responden. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara negatif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) sedangkan diketahui bahwa dua variabel independen yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3.512 dengan tingkat signifikan 0,022, lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan adalah sebesar 2,79 = (3.512 > 2,79). Nilai R sebesar 0,127 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

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

## ABSTRACT

---

*The research analysis finds out whether work discipline, motivation and compensation partially and simultaneously have a significant effect on work productivity at PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu, Central Tapanuli Regency. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. The population in this study were all permanent employees at PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu, Central Tapanuli Regency, and the sampling is based on purposive sampling of 53 respondents. The results of the analysis using the t test can be seen that one independent variable, namely motivation (X2), has a negative and partially significant effect on the dependent variable, namely work productivity (Y), while it is known that the two independent variables, namely work discipline (X1) and compensation (X2) do not influence partially on the dependent variable, namely work productivity (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables, namely work discipline (X1), motivation (X2) and compensation (X3) simultaneously have a positive and significant effect on the dependent variable, namely work productivity (Y) at PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Tapanuli Tengah Regency tested and accepted based on the Fcount value of 3,512 with a significant level of 0.022, greater than the Ftable value with a significant level of 2.79 = (3.512 > 2.79). R value of 0.127 indicates that there is a close relationship between work discipline, motivation and compensation to work productivity at PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu, Central Tapanuli Regency.*

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

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	6
1. Identifikasi Masalah .....	6
2. Batasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian .....	8
2. Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
1. Produktivitas Kerja.....	11
a. Pengertian Produktivitas Kerja .....	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja....	11
c. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan .....	14
d. Indikator Produktivitas Kerja.....	15
2. Disiplin Kerja.....	17
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	17
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja .....	20
d. Tujuan Disiplin Kerja .....	21
e. Indikator Disiplin Kerja .....	22
3. Motivasi .....	23
a. Pengertian Motivasi.....	23
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	24
c. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi .....	25
d. Indikator Motivasi .....	26
4. Kompensasi.....	28
a. Pengertian Kompensasi .....	28
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	29

c.	Tujuan Kompensasi.....	32
d.	Jenis-Jenis Kompensasi.....	32
e.	Indikator Kompensasi.....	33
B.	Penelitian Terdahulu.....	34
C.	Kerangka Konseptual.....	36
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	36
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	37
3.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	37
4.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	38
D.	Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>41</b>
A.	Pendekatan Penelitian.....	41
B.	Waktu dan Lokasi Penelitian.....	41
1.	Waktu Penelitian.....	41
2.	Lokasi Penelitian.....	41
C.	Populasi dan Sampel.....	42
1.	Populasi.....	42
2.	Sampel.....	42
3.	Jenis dan Sumber Data.....	44
D.	Variabel Penelitian & Definisi Operasional.....	44
1.	Variabel Penelitian.....	44
2.	Definisi Operasional.....	44
E.	Skala Pengukuran Variabel.....	48
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	49
G.	Teknik Analisis Data.....	50
1.	Uji Kualitas Data.....	50
a.	Uji Validitas.....	50
b.	Uji Reliabilitas.....	50
2.	Uji Asumsi Klasik.....	51
a.	Uji Normalitas.....	51
b.	Uji Multikolinearitas.....	52
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	53
3.	Uji Regresi Linier Berganda.....	54
4.	Uji Hipotesis.....	54
a.	Uji t.....	54
b.	Uji F.....	55
5.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>58</b>
A.	Hasil Penelitian.....	58
1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	58
2.	Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	60
3.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	65
4.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	67
5.	Uji Kualitas Data.....	85
6.	Pengujian Asumsi Klasik.....	91

7. Regresi Linier Berganda.....	94
8. Uji Hipotesis .....	95
B. Pembahasan.....	99
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	99
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja .....	100
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	101
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja .....	102
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>104</b>
A. Kesimpulan .....	104
B. Saran .....	106

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Produksi Tahun 2019 Mengenai Produktivitas Kerja Pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.....	2
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Tahun 2019 Mengenai Disiplin Kerja Pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah .....	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Karyawan Pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah .....	4
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	42
Tabel 3.2 Jumlah Sampel .....	43
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel .....	45
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert.....	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	67
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	67
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Waktu (X1.1-X1.2) .....	68
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Perusahaan (X1.3 – X1.4).....	69
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Perilaku Dalam Pekerjaan (X1.5 – X1.6) .....	70
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Lainnya (X1.7 – X1.8).....	71
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Fisik (X2.1-X2.2) .....	72
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial (X2.3-X2.4) .....	73
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Penghargaan (X2.5-X2.6) .....	74
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Perwujudan diri (X2.7-X2.8).....	75
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah dan Gaji (X3.1-X3.2)....	76
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X3.3-X3.4).....	77
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan (X3.5-X3.6).....	78
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X3.7-X3.8).....	79
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (Y1.1-Y1.2).....	80
Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai (Y1.3-Y.4).....	81
Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Semangat Kerja (Y1.5-Y1.6) .....	82

Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Diri (Y1.7-Y1.8).....	83
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Efisiensi (Y1.9-Y1.10) .....	84
Tabel 4.23	Uji Validitas Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ).....	84
Tabel 4.24	Uji Validitas Motivasi (X <sub>2</sub> ) .....	86
Tabel 4.25	Uji Validitas Kompensasi (X <sub>3</sub> ).....	87
Tabel 4.26	Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	87
Tabel 4.27	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	88
Tabel 4.28	Uji Reliabilitas Motivasi (X <sub>2</sub> ) .....	89
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas Kompensasi (X <sub>3</sub> ) .....	90
Tabel 4.30	Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y) .....	90
Tabel 4.31	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	92
Tabel 4.32	Uji Multikolinieritas.....	93
Tabel 4.33	Regresi Linier Berganda .....	94
Tabel 4.34	Uji Parsial.....	95
Tabel 4.35	Uji Simultan .....	97
Tabel 4.36	Koefisien Determinasi .....	98

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Hal</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah .....	60
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	91
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	91
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	94

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur dan terimakasih kepada Allah SWT. atas karunia dan rahmat-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, SE., M.Si, selaku Pembimbing I yang telah memberikan waktu, bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.

5. Ibu Dian Septiana Sari. S.Sos., MSP, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Staff dan Pegawai Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah selalu memberikan pengarahan dalam pelaksanaan teknis penyusunan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan nasihat selama ini dibangku perkuliahan.
8. Terima kasih kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Suarno dan Ibunda Sumiati tercinta dan tersayang yang selalu mendoakan dan memberikan cinta kasih, nasehat, dan dukungan yang tidak pernah luntur selama ini. Semoga Allah SWT. Senantiasa melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya kepada keduanya.
9. Kepada Mas Eka, Ibu Mona, Adikku Ranti dan keluarga besarku tersayang terima kasih untuk dukungan, dan doanya.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
11. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan dan teman-teman kos Bu Lina yang sudah banyak membantu penulis dalam masa pengerjaan, baik itu secara motivasi maupun lainnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis

mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menjadi bahan masukan bagi rekan – rekan dalam penyusunan skripsi.

Medan, Desember 2020

Deby Novita Sari  
Npm.1615310456

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan menginginkan sumber daya manusia atau organisasi yang memiliki produktivitas yang optimal. Dalam organisasi tenaga kerja sering kali dijadikan sebagai salah satu faktor pengukur produktivitas, hal ini disebabkan karena tenaga kerja sangat berperan dalam suatu organisasi tidak efisien dan efektif. Produktivitas yang tidak efisien dapat dilihat dari karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan optimal dalam menghasilkan produksi. Produktivitas yang kurang efektif dilihat dari produksi yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dari target yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

Produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja (Sutrisno, 2014:98). Manajemen harus dapat mengetahui tingkat produktivitas karyawannya agar manajemen dapat melakukan evaluasi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang produktif harus tetap dipertahankan karena dengan memiliki karyawan yang produktif perusahaan dapat lebih efisien dan efektif dalam menjalankan bisnisnya dan mewujudkan tujuan perusahaan. perkembangan tingkat produktivitas kerja pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengalami penurunan dan peningkatan setiap bulannya pada tahun 2019.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Laporan Hasil Produksi Tahun 2019 Mengenai Produktivitas Kerja Pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah**

No	Bulan	Target	Pencapaian	%Pencapaian
1	Januari	415ton	430ton	103,7%
2	Februari	410ton	421ton	102,8%
3	Maret	405ton	413ton	102%
4	April	400ton	406ton	101,5%
5	Mei	395ton	397ton	100,5%
6	Juni	390ton	387ton	99,2%
7	Juli	385ton	376ton	97,7%
8	Agustus	380ton	366ton	96,3%
9	September	375ton	359ton	95,8%
10	Oktober	370ton	346ton	93,6%
11	November	365ton	341ton	93,4%
12	Desember	360ton	334ton	92,7%
	Jumlah	4.650ton	4.576ton	98,4%

*Sumber : PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh menurunnya hasil produksi dan tidak mencapai target yang sesungguhnya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku dan kedisiplinan adalah fungsi kesepuluh dari manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2013:193). Kualitas karyawan dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Terdapat masih banyak karyawan yang tidak hadir, datang yang terlambat, pada jam istirahat memilih makan diluar dan pada saat jam kerja masuk kantor banyak karyawan yang datang terlambat sehingga kurangnya jam produksi. Karyawan yang berdisiplin dalam bekerja harus dipertahankan karena berdampak pada

produktivitas kerja yang tinggi, sehingga kedisiplinan karyawan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja.

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Tahun 2019 Mengenai Disiplin Kerja Pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah**

NO	BULAN	KARYAWAN		JUMLAH	ABSEN		IZIN/SAKIT		CUTI		% JUMLAH HADIR
		LK	PR		LK	PR	LK	PR	LK	PR	
1	JANUARI	29	24	53	-	-	-	-	-	-	53
2	FEBRUARI	29	24	53	-	-	-	-	-	-	53
3	MARET	29	24	53	-	-	-	-	-	-	53
4	APRIL	29	24	53	1	1	-	-	1	-	50
5	MEI	29	24	53	1	-	-	1	-	-	51
6	JUNI	29	24	53	1	-	-	-	-	-	52
7	JULI	29	24	53	1	-	-	-	-	-	52
8	AGUSTUS	29	24	53	1	-	-	-	-	-	52
9	SEPTEMBER	29	24	53	-	1	-	-	-	-	52
10	OKTOBER	29	24	53	2	2	-	-	1	-	48
11	NOVEMBER	29	24	53	2	2	-	2	-	-	47
12	DESEMBER	29	24	53	3	2	1	1	-	-	46
Jumlah					12	9	1	4	2	0	

*Sumber : PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang absen terdapat pada karyawan yang berjenis kelamin laki-laki pada tahun 2019 yaitu, sebanyak 12 orang. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah rendah. Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat mengakibatkan ikut menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2013:81). Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi terwujud dari kegigihan, keseriusan dan semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang dapat

meningkat. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan pentingnya peningkatan motivasi bagi karyawannya dengan memberikan dorongan dari perusahaan seperti pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut.

Berdasarkan pra survey terdapat masalah motivasi karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Karyawan Pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Perusahaan memberikan uang makan kepada karyawan	20	37,73%	33	62,27%	53	100%
2	Perusahaan memberikan waktu kepada karyawan untuk saling berinteraksi kepada karyawan lainnya	19	35,84%	34	64,16%	53	100%
3	Perusahaan tidak memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi	40	75,47%	13	24,53%	53	100%

*Sumber : Hasil Observasi Indikator Motivasi (2020)*

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat diketahui mengenai pernyataan motivasi pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah dimana dari kebutuhan fisik yaitu perusahaan memberikan uang makan kepada karyawan, dan kebutuhan sosial yaitu perusahaan memberikan waktu kepada karyawan untuk saling berinteraksi kepada karyawan lainnya, dan perusahaan tidak memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2011:118). Pemberian kompensasi kepada karyawan yang

masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang menurun dan kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan dan keluarga untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

PT. Samudra Perkasa Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang unit pengolahan perikanan dengan pengolahan utama frozen cooked tuna loin dibawah pengawasan dengan sistem manajemen mutu terpadu, telah lama berdiri dan memiliki karyawan yang cukup banyak dan ruang kerja yang cukup banyak pula sehingga produktivitas kerja yang baik dari para karyawannya sangat diharapkan dapat meningkat. PT. Samudra Perkasa Abadi beralamat di Jl. Letjend Gatot Subroto (Ujung Batu Sarudik) Sibolga – Tapanuli Tengah Sibolga Sumatera Utara, Indonesia.

Penelitian awal yang peneliti lakukan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah, penulis menemukan masih adanya karyawan yang memperlihatkan produktivitas kerja yang kurang baik. Selanjutnya, salah satu kurangnya produktivitas kerja karyawan dikarenakan sering terjadinya lembur karyawan apabila kapal-kapal penangkapan ikan PT. Samudra Perkasa Abadi mendarat dan melakukan pembongkaran hasil tangkapan, sehingga karyawan merasa sering kelelahan. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi menunjukkan masih banyak karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga menurunnya produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja pada PT. Samudra Perkasa Abadi masih sering terjadi pelanggaran disiplin kerja seperti, jam masuk kerja dan jam pulang kerja yang belum sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Motivasi pada PT. Samudra Perkasa Abadi menunjukkan masih rendahnya motivasi para

karyawan disebabkan karena karyawan bekerja tidak mendapat penghargaan dan jaranganya atasan bertemu langsung kepada bawahan untuk membicarakan tentang pekerjaan yang dikerjakan karyawan tersebut sehingga para karyawan tidak serius dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah kepada karyawan masih kurang untuk memenuhi kehidupan para karyawan dan karyawan tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengambil judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

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

- a) Karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga menurunnya produktivitas kerja.
- b) Karyawan tidak masuk kerja sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
- c) Karyawan bekerja tidak mendapat penghargaan, sehingga para karyawan tidak serius dalam bekerja.
- d) Karyawan tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan, yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja.

## 2. Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya pengembangan pola pikir yang tidak memiliki hubungan dengan judul serta tidak meluasnya penulisan dan pembahasan skripsi ini, maka penulis membatasi permasalahan hanya tentang: **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.**

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a) Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah ?
- b) Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah ?
- c) Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah ?
- d) Apakah disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah .
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a) Untuk Penulis.  
Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam membandingkan antara teori yang dipelajari diperguruan tinggi dengan keadaan dilapangan.
- b) Untuk Universitas Pembangunan Panca Budi.  
Sebagai bahan referensi bagi para peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan mengenai objek masalah yang sama atau yang

berkaitan dengan penelitian ini dimasa yang akan datang, serta menambah referensi Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi.

c) Untuk PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah agar lebih maju di kemudian hari khususnya dalam hal pemenuhan disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Saya menyatakan bahwa penelitian asli dibuat peneliti dengan Replika dari (Fathurrozy, 2017) dengan judul : “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Karunia Jaya Bondowoso”, sedangkan penelitian ini berjudul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah”. Peneliti ini memiliki perbedaan dengan peneliti sebelumnya yang terletak pada:

1. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu memiliki variabel bebas sebanyak 3 (tiga) variabel yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan pada penelitian ini memiliki variabel bebas sebanyak 3 (tiga) variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.
2. **Jumlah Observasi / Sampel** : Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 42 responden sedangkan penelitian ini berjumlah 53 responden.

3. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
4. **Lokasi Penelitian** : Lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada CV. Karunia Jaya Bondowoso, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Produktivitas Kerja**

###### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Sinungan (2014:12) produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

Sutrisno (2014:98), produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.

Sedarmayanti (2011:57) produktivitas kerja adalah meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

###### **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Sedarmayanti (2014:229) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

1. Motivasi

Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

2. Disiplin Kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Etos Kerja

Orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Kompensasi

Sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atau kerja yang diberikannya kepada perusahaan.

5. Pendidikan

Orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

6. Keterampilan

Pada aspek tertentu, pegawai yang semakin terampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila karyawan dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, ia akan lebih kuat bekerja.

8. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

9. Teknologi

Teknologi yang tepat akan meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

10. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Sinungan (2010:18) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

### 1. Investasi

Investasi adalah modal, modal merupakan landasan gerak suatu usaha, namun modal saja tidaklah cukup, untuk itu harus ditambah dengan komponen teknologi.

### 2. Manajemen

Kelompok manajemen dalam organisasi bertugas untuk menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan tercapai dengan baik.

### 3. Tenaga kerja

Setiap tenaga kerja dalam menjalankan kegiatannya, sehingga tingkat kerja tersebut mencerminkan sikap terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi.

### **c. Manfaat Pengukuran Produktifitas Kerja Karyawan**

Hasibuan (2013:102), menyatakan manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain :

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.
2. Perencanaan sumber-sumber daya akan lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan tersebut.
6. Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk bekerja lebih baik.

**d. Indikator Produktivitas Kerja**

Sutrisno (2016:104), mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan didalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

### 3. Semangat Kerja

Hal ini merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

### 4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

### 5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Sinungan (2011:15) mengatakan untuk dapat mengukur produktivitas kerja sangat diperlukan suatu indikator, yaitu :

#### 1. Jumlah karyawan

Yang dimaksud adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam produksi. Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktivitas tenaga kerja.

#### 2. Jumlah hasil produksi yang dicapai

Besarnya hasil produksi yang dicapai setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil tersebut.

#### 3. Jumlah jam kerja per tenaga kerja

Jumlah jam kerja yang dapat digunakan atau dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja.

#### 4. Moral kerja karyawan

Moral kerja yang baik dari karyawan akan mengakibatkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi produktivitas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel produktivitas dalam penelitian ini adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan efisiensi.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Sutrisno (2014:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan adanya sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada diperusahaan akan berpengaruh terhadap semua karyawan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Sastrohadiwiryo (2013:291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2013:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Karena semakin baik disiplin kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat diraihinya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan

kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Hasibuan (2017:194) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

### 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. 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.

Singodimedjo (2016:67) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila karyawan menerima kontribusi yang memadai maka karyawan akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

### 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

### 3. Ada tidaknya aturan yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan.

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam organisasi jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

### 4. Keberanian atau ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan.

Keberanian pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk

menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

5. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan.

Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan.

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam penelitian ini adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, dan sanksi hukum.

**c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Ada dua bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2017:129) yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat

memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **d. Tujuan Disiplin Kerja**

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan dapat mematuhi, menghormati dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bila kedisiplinan tersebut berjalan dengan baik maka efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dapat meningkat di perusahaan. Sutrisno (2016:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja, antara lain :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

### e. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2016:94) mengatakan bahwa untuk dapat mengukur disiplin kerja sangat diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan. Seperti, jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Sastrohadiwiryono (2013:291) mengatakan bahwa untuk dapat mengukur disiplin kerja sangat diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah taat

terhadap peraturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Hartatik (2014:159) motivasi adalah sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun motivasi dari luar (motivasi eksternal). Karyawan sangat membutuhkan motivasi baik dari dalam diri ataupun dari luar sebagai sumber kekuatan bagi karyawan.

Hasibuan (2011:141) motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Wibowo (2013:81) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Karyawan akan semakin semangat dalam bekerja apabila mendapat motivasi dari atasan atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi

dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

### **b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Sutrisno (2011:116-120) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

a. Faktor Internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup.

Memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.

2. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan karyawan untuk dapat memiliki suatu benda, contohnya : motor, dengan adanya motor tersebut dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Keinginan untuk diakui, dihormati, dan menjaga nama baik karyawan.

b. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain :

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Pemimpin perusahaan yang mempunyai kreatifitas yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2. Adanya jaminan pekerjaan.

Karyawan akan bekerja secara sungguh-sungguh mengorbankan apa saja yang ada pada diri karyawan untuk perusahaan dengan menjamin karier yang jelas terhadap karyawan.

3. Peraturan yang fleksibel.

Perusahaan yang fleksibel bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan melindungi karyawan.

**c. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, menurut Mangkunegara (2015:100) adalah :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

## 2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

## 3. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

## 4. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

### **d. Indikator Motivasi**

Hasibuan (2016:4) indikator untuk mengukur motivasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

#### 1. Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, libur dan cuti dan sebagainya.

#### 2. Kebutuhan Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

### 3. Kebutuhan Akan Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

### 4. Kebutuhan Perwujudan Diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan dan potensinya.

Siagian (2014:138) mengemukakan indikator untuk mengukur motivasi karyawan, yaitu :

#### 1. Daya Pendorong

Suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

#### 2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

#### 3. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum

tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku dengan cara tertentu.

#### 4. Kewajiban

Sesuatu yang diwajibkan atau sesuatu yang harus dilaksanakan. Kewajiban juga dapat diartikan sesuatu yang harus dilakukan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

#### 5. Tujuan

Pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk motivasi dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri.

### **4. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Sofyandi (2013: 159) kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Dalam pemberian kompensasi berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Hasibuan (2015:118) kompensasi adalah sebuah pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan yang diberikan kompensasi oleh

perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan- kebutuhannya.

Henry Simamora (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 dua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Sofyandi (2013:162) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Apabila permintaan tenaga kerja datang dari pihak perusahaan maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi, sebaliknya apabila individu yang membutuhkan pekerjaan maka kompensasi relatif lebih rendah.

2. Produktivitas kerja/ prestasi kerja karyawan.

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima.

3. Posisi atau jabatan karyawan.

Tingkat jabatan karyawan akan mempengaruhi besarnya kompensasi, selain itu berat ringannya bebas dan tanggung jawab suatu pekerjaan pun mempengaruhi kompensasi.

4. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi kompensasinya.

5. Organisasi karyawan

Eksistensi karyawan dalam perusahaan akan membuat karyawan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan, maka akan muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa adanya karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi besarnya kompensasi.

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, sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus

diberikan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

### 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.

### 4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan 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.

### 6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dalam penelitian ini adalah adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, produktivitas kerja atau

prestasi kerja, posisi atau jabatan karyawan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, dan organisasi karyawan.

**c. Tujuan Kompensasi**

Sofyandi (2013:162) berpendapat bahwa terdapat tujuan diadakannya pemberian kompensasi sebagai berikut :

1. Untuk menjalin ikatan kerjasama antara pemimpin dengan karyawan.
2. Memberikan kepuasan kepada karyawan.
3. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.
4. Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

**d. Jenis-Jenis Kompensasi**

Sofyandi (2013:160) berpendapat bahwa kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa uang. Kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Contoh : upah/gaji, insentif/bonus.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh : fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan, tunjangan hari raya, dan tunjangan kesehatan.

**e. Indikator Kompensasi**

Henry Simamora (2014:74) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, dan tempat parkir khusus.

Dessler (2012:46) menjelaskan terdapat tiga indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi, 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, asuransi jiwa dan bayaran premium.

### 3. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non-finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan tempat orang tersebut bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain :

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Penelitian	Hasil
1	Inneke Putri (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya	Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Budaya Organisasi ( $X_3$ )	Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan

2	Armensyah Stevania (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ )	Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3	Fathurrozy (2017)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Karunia Jaya Bondowoso	Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4	Abdul Rachman Saleh (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inko Java Semarang	Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Etos Kerja ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_4$ )	Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Kunti Aprilia Risanti (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar	Motivasi Kerja ( $X_1$ )	Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan

6	Ike Wulandari (2014)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Gagas Mitra Jaya Yogyakarta	Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ )	Produktivitas Kerja Karyawan	Regrasi Linier Berganda	Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan
---	----------------------	--	--	------------------------------	-------------------------	---

Sumber : Diolah Penulis 2020

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian ditujukan, dalam hal ini merupakan jaringan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi dan survei.

Kerangka konseptual adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012:70).

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sutrisno (2014:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah disiplin kerja.

Sastrohadiwiryo (2013:291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang

diberikan kepadanya. Dengan begitu, disiplin kerja adalah hal yang harus diperhatikan oleh seorang pimpinan demi meningkatkan kualitas kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Wibowo (2013:81) motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi sebagai suatu dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Hasibuan (2011:141) motivasi adalah kemauan untuk berjuar atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

## **3. Pengaruh Kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Henry Simamora (2015:315) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara dua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan.

Hasibuan (2015:118) kompensasi adalah sebuah pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang diberikannya kepada perusahaan. Balas

jasa tersebut dapat berupa gaji, manfaat dan pelayanan atau fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang.

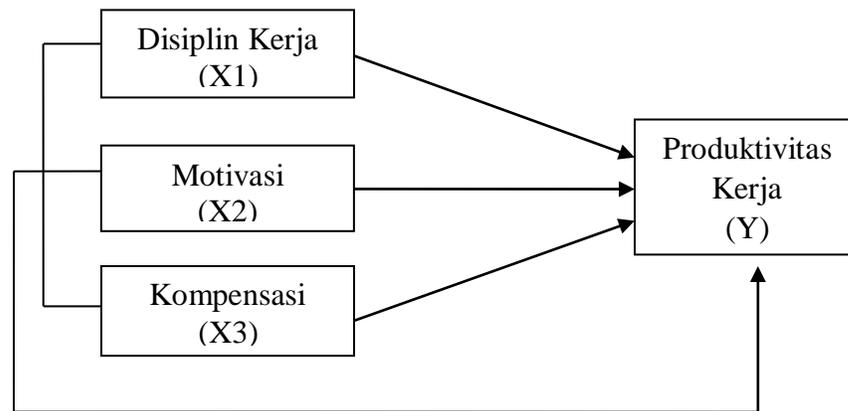
#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentunya karyawan yang bekerja didalamnya dituntut untuk memiliki sebuah produktivitas kerja yang baik. Menurut Sinungan (2014:12) produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerja.

Menurut Sutrisno (2014:98) produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja. Produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan ditentukan oleh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi yang baik dapat mempermudah karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:229) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu, motivasi, disiplin kerja, etos kerja, kompensasi, pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

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



*Sumber : Diolah Penulis (2020)*

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara, yaitu :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

- H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.
- H4 : Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif, yaitu penelitian yang dimana pengumpulan datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:19) menjelaskan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

#### **B. Waktu dan Lokasi Penelitian**

1. Lokasi Penelitian : PT. Samudra Perkasa Abadi (SPA) Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah yang beralamat di Jl. Gatot Subroto Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Waktu Penelitian : Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2020 sampai dengan Desember 2020. Jadwal waktu penelitian dapat dilihat pada lampiran tabel dibawah ini :

**Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun 2020											
		Mei 2020			Juni 2020			Juli 2020			Desember 2020		
1	Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal				■								
3	Bimbingan Proposal						■						
4	Seminar Proposal								■				
5	Pengolahan Data									■			
6	Penyusunan Skripsi										■		
7	Bimbingan Skripsi										■		
8	Sidang Meja Hijau											■	

Sumber : Diolah Penulis 2020

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 115 orang karyawan yang menduduki posisi dan jabatan masing-masing. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang tidak terlalu besar, dan populasi yang dipilih berdasarkan pertimbangan, maka penelitian ini mengambil teknik pengambilan sampel *purposive sampling*.

#### 2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar

informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dari jumlah populasi 115 orang ini maka digunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel dan yang menjadikan sampel adalah 53 orang.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 5%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{115}{1 + 115 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + 1,15}$$

$$n = \frac{115}{2,15}$$

$$n = 53 \text{ Responden}$$

**Tabel 3.2 Jumlah Sampel**

<b>Posisi</b>	<b>Jumlah</b>
Staff Pembukuan	8
Staff Personalia	4
Staff Operasional	4
Produksi	15
Gudang	4
Supir	11
Cleaning Service	4
Perbengkelan	3
<b>Total</b>	<b>53</b>

*Sumber : PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah*

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Manullang dan Pakpahan (2014:72) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Dimana Manullang dan Pakpahan (2014:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Dimana 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 & Definisi Operasional**

#### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Variabel penelitian pada hakikatnya merupakan konsep yang nilainya ingin diketahui oleh peneliti. Penelitian ini mengemukakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

#### **2. Definisi Operasional**

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

memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Produktivitas Kerja (Y)	Suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja. (Sutrisno,2014:98)	1.Kemampuan 2.Meningkatkan hasil yang dicapai. 3.Semangat kerja. 4.Pengembangan diri. 5.Efisiensi  (Sutrisno,2016:104)	1.Mempunyai kemampuan didalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. 2.Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. 3.Hal ini merupakan suatu usaha untuk lebih dari hasil kemarin. 4.Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. 5.Perbandingan anatara hasil yang dicapai dengan keseluruhan	<i>Likert</i>

				sumber daya yang digunakan.	
2	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	<p>Sikap dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.</p> <p>(Sutrisno, 2014:86)</p>	<p>1.Taat terhadap aturan waktu. 2.Taat terhadap peraturan perusahaan. 3.Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4.Taat terhadap peraturan lainnya.</p> <p>(Sutrisno, 2016:94)</p>	<p>1.Tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan. Seperti, jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat. 2. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3.Melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab dengan unit kerja lain. 4. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.</p>	<i>Likert</i>
3	Motivasi (X <sub>2</sub> )	<p>Motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha keningkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan</p>	<p>1.Kebutuhan fisik. 2.Kebutuhan sosial. 3.Kebutuhan akan penghargaan 4.Kebutuhan perwujudan diri.</p> <p>(Hasibuan, 2016:4)</p>	<p>1.Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya. 2.Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan</p>	<i>Likert</i>

		<p>kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.</p> <p>(Hasibuan, 2011:141)</p>		<p>kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.</p> <p>3. Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.</p> <p>4. Dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan dan potensinya.</p>	
4	Kompensasi (X <sub>3</sub> )	<p>Bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.</p> <p>(Henry Simamora, 2015:315)</p>	<p>1. Upah dan gaji. 2. Insentif. 3. Tunjangan. 4. Fasilitas.</p> <p>(Henry Simamora, 2014:74)</p>	<p>1. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan, atau mingguan.</p> <p>2. Insentif tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.</p> <p>3. Tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung</p>	<i>Likert</i>

				perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. 4. Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses pesawat perusahaan dan tempat parkir khusus.	
--	--	--	--	---	--

Sumber : Diolah Penulis, 2020

### E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2014:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrument pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Manullang dan Pakpahan (2014:98) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Jawaban setiap item instrument pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *likert* mengandung pilihan jawaban : sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat 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.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 2.2

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 3.4 Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Diolah Penulis 2020*

## **F. Teknik Pengumpul Data**

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

### 1. Observasi

Merupakan suatu cara untuk memperoleh data dengan cara pengamatan langsung kelokasi penelitian.

### 2. Wawancara

Merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan tanya jawab dengan pihak yang dapat memberikan informasi mengenai data yang dibutuhkan.

### 3. Kuesioner

Merupakan salah satu alat untuk mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan-pertanyaan dan dilengkapi dengan jawaban lebih dari satu diberikan kepada responden yang ditentukan sebagai sampel dalam penelitian.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

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

#### **a. Uji Validitas (ke-absahan)**

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Manullang dan Pakpahan (2014:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , 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.

#### **b. Uji Reliabilitas (ke-handalan)**

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar (>) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa realibilitas suatu

konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk kelayakan asumsi klasik dalam penelitian ini. Dikatakan layak, apabila asumsi normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi memenuhi ketentuan sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:182) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Manullang dan Pakpahan (2014:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan *P-P Plot* dan analisis statistik yaitu Uji *Kolmogorov-Smirnov*.

#### 1). Uji Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

#### 2). *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 kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut :

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

### 3). 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 : Manullang dan Pakpahan (2014:199).

- 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 Multikolinearitas**

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Untuk mengetahui

gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

1)  $VIF >$  artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

2)  $VIF < 10$  artinya tidak terdapat multikolinieritas

Atau

1) *Tolerance value*  $< 0.1$ , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas.

2) *Tolerance value*  $> 0.1$ , artinya tidak terdapat multikolinieritas.

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus :

$$\text{Tolerance} = \left[ 1 - R_j^2 \right]$$

Dimana  $R_j^2$  = nilai determinasi dari regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual dari suatu pengamatan yang lain, Manullang dan Pakpahan (2014:184). Jika *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. model persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas (*Dependen variabel*)

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja (*Independen variabel*)

X<sub>2</sub> = Motivasi (*Independen variabel*)

X<sub>3</sub> = Kompensasi (*Independen variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

B = Koefisien regresi berganda (*Multiple regression*)

e = *Error term* (Tingkat kesalahan)

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikasi korelasi *product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut : Manullang dan Pakpahan (2014:210)

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

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).  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2).  $H_a$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Untuk nilai  $t_{hitung}$  positif :

- 1) Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$
- 2) Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$

Untuk nilai  $t_{hitung}$  negatif :

- 1) Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) jika  $-t_{tabel} < t_{hitung}$  atau  $sig > 0,05$
- 2) Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) jika  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $sig < 0,05$

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan (uji f) digunakan untuk menguji 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 : Manullang dan Pakpahan (2014:209)

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah :

- 1) Ho artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y).
- 2) Ha artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah :

- 1) Terima Ho (Tolak Ha), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$
- 2) Terima Ha (Tolak Ho), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Rusiadi (2014:215), Koefisien determinasi berganda atau *R-square* ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang

mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah**

PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah, yang beralamat di Jl. Gatot Subroto Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah adalah perusahaan perikanan yang terbesar yang ada di Sibolga-Tapanuli Tengah yang memiliki sarana dan prasarana terlengkap. Perusahaan ini di beberapa bidang yang masing berkaitan dengan usaha perikanan yaitu bergerak dalam bidang usaha penyimpanan dan pembekuan ikan (*cold storage*), docking kapal, pemasaran ikan segar, pengolahan ikan dan pengadaan/ produksi es balok keperluan penanganan hasil tangkapan nelayan.

PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah resmi didirikan pada tanggal 20 Mei 1993 yang didirikan oleh Bapak Amran Lis (Alm) selaku General Manajer diperusahaan ini. PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan anak cabang dari PT. Mujur Timber yang berpusat di Medan Sumatera Utara.

Awal berdirinya PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah, aktivitas produksi yang dilakukan hanya memproduksi es balok untuk keperluan penanganan hasil perikanan, tempat perbaikan kapal dan pembuatan kapal (*docking*). Seiring berkembangnya perusahaan ini,

maka pada tahun 1995 Bapak Amran Lis melihat potensi usaha yang cukup besar dalam hal penyimpanan dan pembekuan hasil perikanan sehingga pada saat musin panceklik tiba, perusahaan tidak kesulitan dalam memperoleh bahan baku produk perikanan yang akan diolah atau dipasarkan sehingga beliau mendirikan *cold storage* sebagai tempat penyimpanan dan pembekuan ikan.

Pada tahun 2006, PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah melakukan penambahan ruang penyimpanan dan pembekuan yang pada awalnya dibangun 2 unit menjadi 3 unit dengan kapasitas produksi 30 ton per unitnya.

Adapun tujuan pengiriman yang dilakukan oleh PT.Samudra Perkasa Abadi Kabupaten Tapanuli Tengah meliputi Kota Medan, Padang, Pekanbaru, Jakarta dan Surabaya, sedangkan untuk ikan-ikan tertentu dilakukan pengiriman keluar negeri seperti Thailand, Singapura, Taiwan, Hongkong dan China.

**b. Visi dan Misi PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah**

1) Visi

Menjadi perusahaan terbaik dalam produk *seafood* dan *tuna loin precooked* di Indonesia.

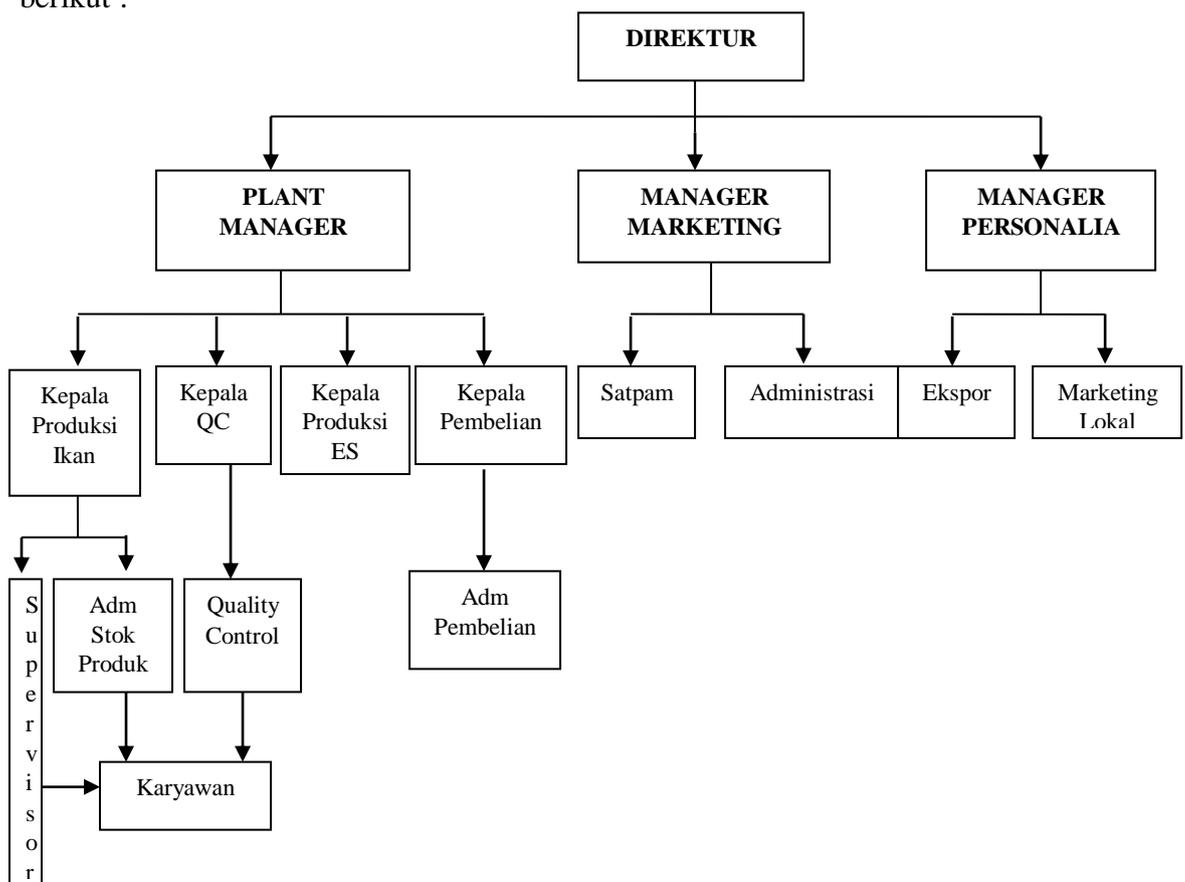
2) Misi

1. Memenuhi keinginan dan harapan pelanggan dengan menghadirkan produk yang konsisten dan bermutu tinggi dengan tetap menjaga kelestarian makanan yang bersumber dari laut.

2. Menyediakan fasilitas proses produksi yang berkualitas tinggi.
3. Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk mencapai kinerja tinggi.
4. Membangun kerja sama yang erat dengan pemasok dan pemangku kepentingan lainnya dengan manfaat yang lebih baik dan saling menguntungkan.

## 2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, dan tanggung jawab. Struktur organisasi pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Samudra Perkasa Abadi  
Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah**

*Sumber : PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah*

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah, yaitu :

a. Direktur

Adapun tugas direktur adalah :

1. Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap perseroan.
2. Mewakili perusahaan didalam dan diluar organisasi.
3. Bertanggung jawab membuat keputusan keseluruhan perusahaan.
4. Menyusun dan mengevaluasi sasaran dan rencana perusahaan.
5. Mengelola kekayaan perusahaan.
6. Memimpin, mengawasi, dan mengevaluasi jalannya perusahaan.
7. Mengawasi kegiatan dan kinerja *general manager* dan kepala bagian.

b. Plan Manager

Adapun tugas plan manager adalah :

1. Mengatur dan merencanakan segala kegiatan perusahaan.
2. Bertanggung jawab dalam kelancaran kegiatan perusahaan.
3. Melakukan pengawasan kerja para karyawan.
4. Bertanggung jawab langsung kepada direktur dan melaporkan segala kegiatan perusahaan.

c. Manager Personalia

Adapun tugas manager personalia adalah :

1. Bertanggung jawab atas kelengkapan administrasi karyawan.
2. Mengatur penempatan karyawan.
3. Bertanggung jawab atas kelengkapan sarana prasarana.

4. Membuat laporan administrasi berkas kegiatan perusahaan.

d. Manager Marketing

Adapun tugas manager marketing adalah :

1. Menentukan strategi pemasaran yang efektif dan efisien dengan memperhatikan sumber daya perusahaan.
2. Menjalin hubungan dengan pelanggan khususnya dalam hal penanganan komplain, dan pengukuran kepuasan pelanggan.
3. Menciptakan kenyamanan kerja karyawan perusahaan dengan mengoptimalkan fungsi kerja di bagian marketing.
4. Menjalin hubungan, koordinasi dan kerja sama yang baik didalam intern bagian marketing maupun dengan bagian lain terkait dengan kelancaran proses kerja dibagian marketing.
5. Bertanggung jawab terhadap ketertiban, kelancaran, dan keakuratan data administrasi pemasaran.

e. Kepala Keuangan

Adapun tugas kepala keuangan adalah :

1. Mengelola data keuangan perusahaan.
2. Membuat jurnal dan pencatatan ke buku besar berdasarkan jurnal.
3. Menerima daftar barang yang akan dikirim dari penjualan.
4. Mendanai pembelian ke *supplayer*.
5. Menerima pembayaran penjualan dari *customer*.
6. Membuat dan memberikan laporan administrasi dan keuangan kepada manager.

f. Kepala Produksi Ikan

Adapun tugas kepala produksi ikan adalah :

1. Menyiapkan segala keperluan peralatan dalam kegiatan produksi perikanan dalam perusahaan.
2. Bertanggung jawab dalam keberadaan peralatan kegiatan dan persiapan bahan baku buat produksi.
3. Bertanggung jawab dalam melakukan pengaturan kerja karyawan bidang produksi.
4. Menyusun dan menginfentaris segala peralatan kegiatan produksi.

g. Kepala *Quality Control*

Adapun tugas kepala *quality control* adalah :

1. Bertanggung jawab dalam operasional harian mulai dari bahan baku hingga produk akhir.
2. Membuat laporan standar kualitas penanganan/pengolahan produk.
3. Bertanggung jawab terhadap laporan harian QC tentang control sanitasi dan higien pabrik dan karyawan.
4. Bertanggung jawab untuk melakukan audit internal penerapan GMP dan SSOP dalam operasional perusahaan.
5. Berkoordinasi dengan bagian marketing.

h. Kepala Produksi Es

Adapun tugas kepala produksi es adalah :

1. Bertanggung jawab atas ketersediaan es yang dibutuhkan dalam kegiatan perusahaan.
2. Bertanggung jawab atas perawatan dan pemakaian mesin pembuat es.

3. Bertanggung jawab dalam pengaturan karyawan dalam memproduksi es.
4. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan kerja pembuatan es.
5. Membuat dan memberikan laporan ketersediaan dan pemakaian es dalam produksi perikanan dalam perusahaan.

i. Kepala Pembelian

Adapun tugas kepala pembelian adalah :

1. Memenuhi kebutuhan permintaan bahan baku untuk produksi.
2. Mencari dan memilih *supplayer* bahan baku.
3. Mengecek dan membandingkan harga beli antara *supplayer*.
4. Bertanggung jawab atas laporan biaya pembelian bahan baku produksi.
5. Membuat dan memberikan laporan pembelian ke manager.

j. Administrasi

Adapun tugas administrasi adalah :

1. Bertanggung jawab secara administrasi dalam operasional harian mulai dari bahan baku hingga produk akhir.
2. Bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi standar produksi.
3. Bertanggung jawab atas data administrasi dan membuat laporan bulanan administrasi yang dilakukan dalam melakukan penanganan perikanan.

k. *Supervisor*

Adapun tugas supervisor adalah :

1. Bertanggung jawab terhadap alur proses produksi, standar produksi, mulai dari penerima bahan baku hingga produk akhir.

### l. *Quality Control*

Adapun tugas *quality control* adalah :

1. Bertanggung jawab atas pelaksanaan standar kualitas penerapan GMP dan SSOP dalam operasional.
2. Bertanggung jawab terhadap alur produksi dan membuat laporan harian.
3. Bertanggung jawab atas penerapan standar sanitasi higien karyawan.

### m. Administrasi Stok Produksi

Adapun tugas administrasi stok produksi adalah :

1. Bertanggung jawab atas ketersediaan stok bahan baku pembuatan produksi perikanan.
2. Berkoordinasi antara bagian produksi dan bagian pengadaan es.

## 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	29	54.7	54.7	54.7
Perempuan	24	45.3	45.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver.16.0

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada PT. Samudra Pekasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah yang menjadi responden

adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 29 karyawan atau sebesar 54.7% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	25	47.2	47.2	47.2
31-40 tahun	13	24.5	24.5	71.7
41-50 tahun	10	18.9	18.9	90.6
51-60 tahun	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16*

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah yang menjadi responden berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 25 orang karyawan atau sebesar 47.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3 Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	37	69.8	69.8	69.8
S1	14	26.4	26.4	96.2
D III	2	3.8	3.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16*

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah yang menjadi responden pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 37 orang karyawan atau sebesar 69.8% dari total responden.

## d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4 Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	31	58.5	58.5	58.5
6-10 tahun	18	34.0	34.0	92.5
11-15 tahun	1	1.9	1.9	94.3
16-20 tahun	3	5.7	5.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah yang menjadi responden masa kerja sebesar 1-5 tahun yaitu sebanyak 31 orang karyawan atau 58.5% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi dan kompensasi dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 53 orang.

**Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden**

No	Score-Mean	Kriteria
1	0-1,9	Sangat Buruk
2	2-2,9	Buruk
3	3-3,9	Cukup Baik
4	4-4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

**a. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dibentuk oleh 4 (tiga) indikator yang terdiri dari taat terhadap peraturan waktu ( $X_{1.1}$ - $X_{1.2}$ ), taat terhadap peraturan perusahaan ( $X_{1.3}$ - $X_{1.4}$ ), taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan ( $X_{1.5}$ - $X_{1.6}$ ) dan taat terhadap peraturan lainnya ( $X_{1.7}$ - $X_{1.8}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d tabel 4.9.

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Waktu ( $X_{1.1}$ -  $X_{1.2}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu		Saya menggunakan jam kerja sesuai dengan peraturan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	9.4	2	3.8
Ragu-ragu	8	15.1	5	9.4
Setuju	26	49.1	30	56.6
Sangat Setuju	14	26.4	16	30.2
Total	53	100	53	100
Mean	3.9245		4.1321	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator taat terhadap peraturan waktu direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya selalu datang kekantor tepat waktu, sebanyak 26 responden (49,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.9245. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai karyawan selalu datang kekantor tepat waktu, cukup baik.
2. Untuk item saya menggunakan jam kerja sesuai dengan peraturan, sebanyak 30 responden (56,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.1321. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT.

Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai karyawan menggunakan jam kerja sesuai dengan peraturan, sudah baik.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Perusahaan (X1.3 – X1.4)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya memakai seragam sesuai dengan ketentuan		Absensi kehadiran sangat penting dalam menegakkan disiplin kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	3.8
Tidak Setuju	3	5.7	3	5.7
Ragu-ragu	4	7.5	6	11.3
Setuju	26	49.1	21	39.6
Sangat Setuju	20	37.7	21	39.6
Total	53	100	53	100
Mean	4.1887		4.0566	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator taat terhadap peraturan perusahaan direpresentasikan oleh 2 pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya memakai seragam sesuai dengan ketentuan, sebanyak 26 responden (49,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.1887. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai karyawan memakai seragam sesuai dengan ketentuan, sudah baik.
2. Untuk item absensi kehadiran sangat penting dalam menegakkan disiplin kerja, sebanyak 21 responden (49,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 21 responden (49,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4.0566. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli

Tengah mengenai absensi kehadiran sangat penting dalam menegakkan disiplin kerja, sudah baik.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Perilaku Dalam Pekerjaan (X1.5 – X1.6)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Peraturan yang diterapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan		Saya menyelesaikan tugas selain tugas yang diberikan pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.9	2	3.8
Tidak Setuju	3	5.7	2	3.8
Ragu-ragu	5	9.4	4	7.5
Setuju	22	41.5	29	54.7
Sangat Setuju	22	41.5	16	30.2
Total	53	100	53	100
Mean	4.1509		4.0377	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator taat terhadap perilaku dalam pekerjaan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item peraturan yang diterapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, sebanyak 22 responden (41,5%) menyatakan setuju, dan sebanyak 22 responden (41,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4.1509. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai peraturan yang diterapkan menjadikan karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, sudah baik.
2. Untuk item saya menyelesaikan tugas selain tugas yang diberikan pimpinan, sebanyak 29 responden (54,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.0377. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten

Tapanuli Tengah mengenai karyawan menyelesaikan tugas selain tugas yang diberikan pimpinan, sudah baik.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Lainnya (X1.7 – X1.8)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya harus menjaga kebersihan lingkungan tempat saya bekerja		Saya mengembalikan alat kantor yang saya gunakan pada tempatnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1.9
Tidak Setuju	2	3.8	1	1.9
Ragu-ragu	1	1.9	4	7.5
Setuju	28	52.8	29	54.7
Sangat Setuju	22	41.5	18	34.0
Total	53	100	53	100
Mean	4.3208		4.1698	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator taat terhadap peraturan lainnya direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya harus menjaga kebersihan lingkungan tempat saya bekerja, sebanyak 28 responden (52,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.3208. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai karyawan harus menjaga kebersihan lingkungan tempat karyawan bekerja, sudah baik.
2. Untuk item saya mengembalikan alat kantor yang saya gunakan pada tempatnya, sebanyak 29 responden (54,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.1698. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai karyawan mengembalikan alat kantor yang karyawan gunakan pada tempatnya, sudah baik.

## b. Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Variabel motivasi ( $X_2$ ) dibentuk oleh 4 indikator yang terdiri dari kebutuhan fisik ( $X_{2.1}$ - $X_{2.2}$ ), kebutuhan sosial ( $X_{2.3}$ - $X_{2.4}$ ), kebutuhan akan penghargaan ( $X_{2.5}$ - $X_{2.6}$ ), dan kebutuhan perwujudan diri ( $X_{2.7}$ - $X_{2.8}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.10 s/d tabel 4.13.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Fisik ( $X_{2.1}$ - $X_{2.2}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memberikan uang makan kepada karyawan		Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	7.5	-	-
Tidak Setuju	17	32.1	-	-
Ragu-ragu	2	3.8	11	20.8
Setuju	18	34.0	27	50.9
Sangat Setuju	12	22.6	15	28.3
Total	53	100	53	100
Mean	3.3208		4.0755	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator kebutuhan fisik direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item perusahaan memberikan uang makan kepada karyawan, sebanyak 18 responden (34,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.3208. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman, cukup baik.
2. Untuk item perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebanyak 27 responden (50,9%) menyatakan

setuju, dengan nilai rata-rata 4.0755. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sudah baik.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial (X2.3-X2.4)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memberikan waktu kepada karyawan untuk berinteraksi kepada karyawan lainnya		Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap waktu tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	3.8
Tidak Setuju	7	13.2	6	11.3
Ragu-ragu	6	11.3	7	13.2
Setuju	24	45.3	22	41.5
Sangat Setuju	16	30.2	16	30.2
Total	53	100	53	100
Mean	3.9245		3.8302	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator kebutuhan sosial direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item perusahaan memberikan waktu kepada karyawan untuk berinteraksi kepada karyawan lainnya, sebanyak 24 responden (45.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.9245. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan, cukup baik.
2. Untuk item perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap waktu tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang, sebanyak 22 responden (41,5%) menyatakan setuju,

dengan nilai rata-rata 3,8302. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap waktu tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang, cukup baik.

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Penghargaan (X2.5-X2.6)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi		Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	3	5.7
Tidak Setuju	-	-	4	7.5
Ragu-ragu	11	20.8	13	24.5
Setuju	17	32.1	19	35.8
Sangat Setuju	25	47.2	14	26.4
Total	53	100	53	100
Mean	4.2642		3.6981	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator kebutuhan akan penghargaan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, sebanyak 25 responden (47,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4.2642. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, baik.
2. Untuk item adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sebanyak 19 responden (35,8%) menyatakan

setuju, dengan nilai rata-rata 3.6981. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan, cukup baik.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Perwujudan diri (X2.7-X2.8)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi		Perusahaan memberikan jaminan nama baik untuk karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.9	8	15.1
Ragu-ragu	14	26.4	7	13.2
Setuju	28	52.8	15	28.3
Sangat Setuju	10	18.9	23	43.4
Total	53	100	53	100
Mean	3.8868		4.0000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator kebutuhan perwujudan diri direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi, sebanyak 28 responden (52,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.8868. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi, cukup baik.
2. Untuk item perusahaan memberikan jaminan nama baik untuk karyawan, sebanyak 23 responden (43.4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4.0000. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten

Tapanuli Tengah mengenai perusahaan memberikan jaminan nama baik untuk karyawan, sudah baik.

**c. Variabel Kompensasi ( $X_3$ )**

Variabel kompensasi ( $X_3$ ) dibentuk oleh 4 indikator yang terdiri dari upah dan gaji ( $X_{3.1}$ - $X_{3.2}$ ), insentif ( $X_{3.3}$ - $X_{3.4}$ ), tunjangan ( $X_{3.5}$ - $X_{3.6}$ ) dan fasilitas ( $X_{3.7}$ - $X_{3.8}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.14 s/d tabel 4.17.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah dan Gaji ( $X_{3.1}$ - $X_{3.2}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya diberi upah yang cukup, sesuai dengan tanggung jawaban yang saya pikul		Perusahaan memberi saya gaji lebih untuk apa yang saya kerjakan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	5	9.4
Ragu-ragu	7	13.2	2	3.8
Setuju	27	50.9	27	50.9
Sangat Setuju	19	35.8	9	35.8
Total	53	100	53	100
Mean	4.2264		4.1321	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator upah dan gaji direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya diberi upah yang cukup, sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul, sebanyak 27 responden (50,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.2264. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai karyawan diberi upah yang cukup, sesuai dengan tanggung jawab yang karyawan pikul, sudah baik.

2. Untuk item perusahaan member saya gaji lebih untuk apa yang saya kerjakan, sebanyak 27 responden (50.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.1321. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai perusahaan memberi karyawan gaji lebih untuk apa yang karyawan kerjakan, sudah baik.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X3.3-X3.4)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Insentif yang saya terima memuaskan		Insentif yang saya terima memotivasi semangat kerja saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	4	7.5	9	17.0
Setuju	31	58.5	24	45.3
Sangat Setuju	18	34.0	20	37.7
Total	53	100	53	100
Mean	4.2642		4.2075	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel. 4.15 indikator insentif direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item insentif yang saya terima memuaskan, sebanyak 31 responden (58,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.2642. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai insentif yang karyawan terima memuaskan, sudah baik.
2. Untuk item insentif yang saya terima memotivasi semangat kerja saya, sebanyak 24 responden (45,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.2075. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah

mengenai insentif yang karyawan terima memotivasi semangat kerja karyawan, baik.

**Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan (X3.5-X3.6)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Tunjangan yang saya terima cukup banyak		Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	3.8
Ragu-ragu	8	15.1	9	17.0
Setuju	29	54.7	30	56.6
Sangat Setuju	16	30.2	12	22.6
Total	53	100	53	100
Mean	4.1509		3.9811	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator tunjangan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item tunjangan yang saya terima cukup banyak, sebanyak 29 responden (54,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.1509. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai tunjangan yang karyawan terima cukup banyak, sudah baik.
2. Untuk item saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya, sebanyak 30 responden (56,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.9811. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai karyawan menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan, cukup baik.

**Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas  
(X3.7-X3.8)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Fasilitas yang saya terima memadai		Perusahaan memberikan fasilitas disetiap ruangan sesuai dengan kebutuhan karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3.8	1	1.9
Ragu-ragu	3	5.7	4	7.5
Setuju	34	64.2	33	62.3
Sangat Setuju	14	26.4	15	28.3
Total	53	100	53	100
Mean	4.1321		4.1698	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator fasilitas direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item fasilitas yang saya terima memadai, sebanyak 34 responden (64,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.1321. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai fasilitas yang karyawan terima memadai, sudah baik.
2. Untuk item perusahaan memberikan fasilitas disetiap ruangan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sebanyak 33 responden (62,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.1698. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai perusahaan memberikan fasilitas disetiap ruangan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sudah baik.

#### d. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel produktivitas kerja (Y) dibentuk 5 (lima) indikator yang terdiri dari kemampuan (Y1.1-Y1.2), meningkatkan hasil yang dicapai (Y1.3-Y1.4), semangat kerja (Y1.5-Y1.6), pengembangan diri (Y1.7-Y1.8) dan efisiensi (Y1.9-Y1.10). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.18 s/d tabel 4.22.

**Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (Y1.1-Y1.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat		Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.9	3	5.7
Ragu-ragu	10	18.9	10	18.9
Setuju	30	56.6	31	58.5
Sangat Setuju	12	22.6	9	17.0
Total	53	100	53	100
Mean	4.0000		3.8679	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.18 indikator kemampuan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat, sebanyak 30 responden (56,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rarta-rata 4.0000. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat, sudah baik.

2. Untuk item saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin, sebanyak 31 responden (58,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.8679. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai karyawan mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin, cukup baik.

**Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai (Y1.3-Y1.4)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik		Dalam mengerjakan pekerjaan, saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3.8	2	3.8
Ragu-ragu	15	28.3	14	26.4
Setuju	29	54.7	28	52.8
Sangat Setuju	7	13.2	9	17.0
Total	53	100	53	100
Mean	3.7736		3.8302	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.19 indikator meningkatkan hasil yang dicapai direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik, sebanyak 29 responden (54,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.7736. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus mendapatkan hasil yang terbaik, cukup baik.

2. Untuk item dalam mengerjakan pekerjaan, saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan, sebanyak 28 responden (52,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.8302. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan, cukup baik.

**Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Semangat Kerja (Y1.5-Y1.6)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya		Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.9	3	5.7
Ragu-ragu	14	26.4	10	18.9
Setuju	25	47.2	23	43.4
Sangat Setuju	13	24.5	17	32.1
Total	53	100	53	100
Mean	3.9434		4.0189	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.20 indikator semangat kerja direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, sebanyak 25 responden (47,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.9434. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai karyawan

tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, cukup baik.

2. Untuk item terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani, sebanyak 23 responden (43.4%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 4.0189. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai terkadang karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaan yang karyawan tangani, sudah baik.

**Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Diri (Y1.7-Y1.8)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan		Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.9	1	1.9
Ragu-ragu	15	28.3	10	18.9
Setuju	26	49.1	28	52.8
Sangat Setuju	11	20.8	14	26.4
Total	53	100	53	100
Mean	3.8868		4.0377	

Sumber : Hasil Pengolah SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.21 indikator pengembangan diri direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 26 responden (49,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.8868. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai karyawan selalu

berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah karyawan lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, cukup baik.

2. Untuk item saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan, sebanyak 28 responden (52,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.0377. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai karyawan tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan, sudah baik.

**Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Efisiensi (Y1.9.Y1.10)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan		Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	5.7	5	9.4
Ragu-ragu	13	24.5	11	20.8
Setuju	24	45.3	31	58.5
Sangat Setuju	13	24.5	6	11.3
Total	53	100	53	100
Mean	3.8868		3.7170	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.22 indikator efisiensi direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, sebanyak 24 responden (45,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.8868. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten

Tapanuli Tengah mengenai karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, cukup baik.

2. Untuk item waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, sebanyak 31 responden (58,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.7170. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, cukup baik.

## 5. Uji Kualitas Data

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$ . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

- 1). Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2). Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

$r_{hitung}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS diatas. Untuk mendapatkan hasil  $r_{tabel}$  dapat di cari dengan melihat daftar tabel  $r_{tabel}$ . Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi untuk uji satu arah 0.05. Rumus untuk mendapatkan nilai  $r_{tabel}$  :

$$df = N - 2$$

dimana N adalah jumlah sampel, maka :

$$df = N - 2 = 53 - 2 = 51$$

Sehingga  $r_{\text{tabel}}$  yang dihasilkan sebesar 0,2284. Hasil perbandingan  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{tabel}}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.23 Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.1	29.0566	15.785	<b>.288</b>	.782
X1.1.2	28.8491	14.323	<b>.678</b>	.721
X1.2.1	28.7925	14.206	<b>.618</b>	.727
X1.2.2	28.9245	14.879	<b>.330</b>	.781
X1.3.1	28.8302	14.644	<b>.426</b>	.760
X1.3.2	28.9434	13.670	<b>.587</b>	.729
X1.4.1	28.6604	15.575	<b>.464</b>	.753
X1.4.2	28.8113	14.733	<b>.529</b>	.742

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.23 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.24 Uji Validitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1.1	27.6792	16.491	<b>.312</b>	.724
X2.1.2	26.9245	19.187	<b>.327</b>	.707
X2.2.1	27.0755	17.148	<b>.443</b>	.683
X2.2.2	27.1698	15.413	<b>.583</b>	.649
X2.3.1	26.7358	18.121	<b>.440</b>	.688
X2.3.2	27.3019	15.869	<b>.512</b>	.666
X2.4.1	27.1132	18.525	<b>.423</b>	.692
X2.4.2	27.0000	17.462	<b>.333</b>	.708

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.25 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.25 Uji Validitas Kompensasi (X<sub>3</sub>)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1.1	29.0377	14.152	<b>.867</b>	.877
X3.1.2	29.1321	13.232	<b>.777</b>	.886
X3.2.1	29.0000	15.115	<b>.759</b>	.889
X3.2.2	29.0566	15.247	<b>.573</b>	.903
X3.3.1	29.1132	14.833	<b>.725</b>	.890
X3.3.2	29.2830	13.976	<b>.794</b>	.883
X3.4.1	29.1321	15.040	<b>.656</b>	.896
X3.4.2	29.0943	16.164	<b>.463</b>	.911

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.26 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.26 Produktivitas Kerja (Y)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.1	34.9623	24.383	<b>.683</b>	.873
Y.1.2	35.0943	24.164	<b>.657</b>	.874
Y.2.1	35.1887	25.387	<b>.513</b>	.884
Y.2.2	35.1321	24.309	<b>.643</b>	.875
Y.3.1	35.0189	23.942	<b>.679</b>	.873
Y.3.2	34.9434	24.401	<b>.526</b>	.885
Y.4.1	35.0755	24.187	<b>.664</b>	.874
Y.4.2	34.9245	23.956	<b>.719</b>	.870
Y.5.1	35.0755	23.687	<b>.636</b>	.876
Y.5.2	35.2453	24.766	<b>.539</b>	.883

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.27 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setia butir dengan skor total tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu pengujian reliabilitas.

### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak *reliable* jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.27 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Dari tabel 4.28 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,774 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal. Maka dapat dilanjutkan ke pengujian Asumsi Klasik.

**Tabel 4.28 Uji Reliabilitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Dari tabel 4.29 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,718 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal. Maka dapat dilanjutkan ke pengujian Asumsi Klasik.

**Tabel 4.29 Uji Reliabilitas Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Dari tabel 4.30 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,905 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal. Maka dapat dilanjutkan ke pengujian Asumsi Klasik.

**Tabel 4.30 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

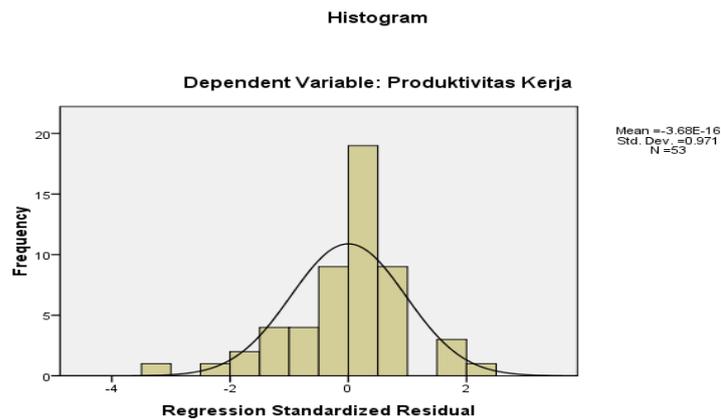
*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Dari tabel 4.31 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,888 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal. Maka dapat dilanjutkan ke pengujian Asumsi Klasik.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

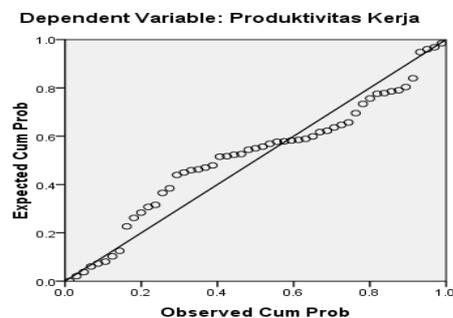


*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitaran garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

Pengambilan keputusan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 0,05$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.31 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.94013904
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.095
	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		1.126
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.159</b>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.32 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,159 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,159 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

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

Uji multikolinearitas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.32 Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	52.594	9.215	5.708	.000		
	<b>Disiplin Kerja</b>	.060	.168	.358	.722	<b>.949</b>	<b>1.054</b>
	<b>Motivasi</b>	-.495	.153	-3.232	.002	<b>.980</b>	<b>1.020</b>
	<b>Kompensasi</b>	-.008	.165	-.051	.959	<b>.960</b>	<b>1.042</b>

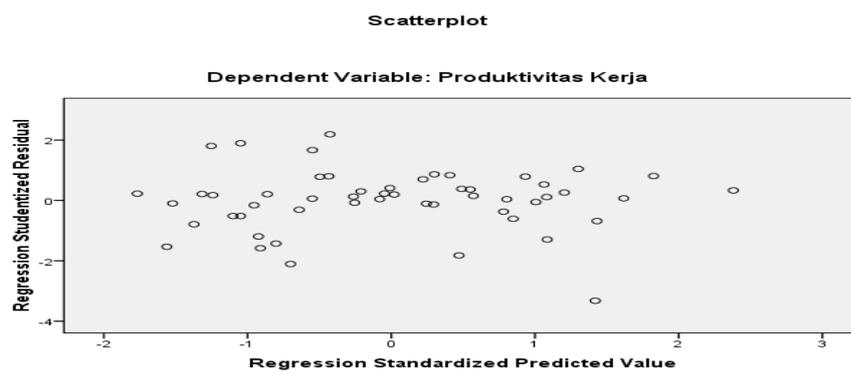
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah disiplin kerja  $1,054 < 10$ , motivasi  $1,020 < 10$  dan kompensasi  $1,042 < 10$ , serta nilai *Tolerance* disiplin kerja  $0,949 > 0,10$ , motivasi  $0,980 > 0,10$  dan kompensasi  $0,960 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas. Maka dapat dilanjutkan ke pengujian heteroskedastisitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain : variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas. Maka dapat dilanjutkan ke pengujian Hipotesis.

## 7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan 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 sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.33 Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	<b>(Constant)</b>	<b>52.594</b>	9.215	5.708	.000		
	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>.060</b>	.168	.358	.722	.949	1.054
	<b>Motivasi</b>	<b>-.495</b>	.153	-3.232	.002	.980	1.020
	<b>Kompensasi</b>	<b>-.008</b>	.165	-.051	.959	.960	1.042

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.34 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 52.594 + 0,060 X_1 - 0,495 X_2 - 0,008 X_3 + e$ .

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 52.594 satuan.
- b. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar satu (1) satuan, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,060 satuan.
- c. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar satu (1) satuan, maka produktivitas kerja (Y) akan menurun sebesar 0,495 satuan.
- d. Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar satu (1) satuan, maka produktivitas kerja (Y) akan menurun sebesar 0,008 satuan.

## 8. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Menurut Sugiyono (2015:79), "Uji t digunakan untuk

menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan rumus :

$$df = n - k = 53 - 4 = 49$$

dengan menggunakan daftar tabel t sehingga diperoleh besar  $t_{tabel}$  sebesar 2,009.

**Tabel 4.34 Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	<b>(Constant)</b>	<b>52.594</b>	9.215	5.708	.000		
	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>.060</b>	.168	.358	.722	.949	1.054
	<b>Motivasi</b>	<b>-.495</b>	.153	-3.232	.002	.980	1.020
	<b>Kompensasi</b>	<b>-.008</b>	.165	-.051	.959	.960	1.042

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.36 diatas dapat dilihat bahwa :

- 1). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 0,358 < t_{tabel} 2,009$  dan signifikan  $0,722 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

- 2). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (-3,232) < t_{tabel} 2,009$  dan signifikan  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan

motivasi berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

3). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (-0,051) < t_{tabel} 2,009$  dan signifikan  $0,959 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.35 Uji Simultan  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.866	3	90.955	<b>3.512</b>	<b>.022<sup>a</sup></b>
	Residual	1269.059	49	25.899		
	Total	1541.925	52			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 3,512 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,79 . Untuk mendapatkan  $F_{tabel}$ , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus :  $df_1 = k - 1$

Sedangkan nilai  $df_2$  didapatkan dengan rumus :

$$df_2 = n - k$$

Dimana  $k$  adalah jumlah variabel, dan  $n$  adalah banyak sampel.

Sehingga  $n = 53 - 4 = 49$ . Maka :

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 53 - 4 = 49$$

Sehingga  $F_{\text{tabel}}$  yang dihasilkan sebesar 2,79 dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,022 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.36 Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.421 <sup>a</sup>	.177	.127	5.089

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, disiplin kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.37 diatas dapat dilihat bahwa :

- 1). Angka *Adjusted R Square* 0,127 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 12,7% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 12,7\% = 87,3\%$  dijelaskan dengan variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 2). Angka *R* 0,421 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini 42,1% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 42,1\% = 57,9\%$  dijelaskan dengan variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah, tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji *t* yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,358 dengan sig. 0,722. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Dengan kata lain, disiplin kerja yang terdiri dari, taat terhadap peraturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya meningkat, maka tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah telah terlaksana yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan sekaligus telah menyelesaikan/ menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point nomor 1 yaitu karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga menurunnya produktivitas kerja. Poin nomor 2 yaitu karyawan tidak masuk kerja sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan, sama sekali tidak mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah telah terjawab.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi di PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar (-3,232) dengan sig. 0,002. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi yang dilakukan oleh PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah secara bersamaan akan menurun sebesar (-0,495) satuan. Dengan kata lain ketika motivasi di PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri meningkat, maka akan menyebabkan produktivitas kerja PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/ menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 3 yaitu karyawan bekerja tidak mendapat penghargaan, sehingga karyawan tidak serius dalam bekerja bukan merupakan dampak dari pemberian motivasi yang berpengaruh secara negatif terhadap produktivitas kerja.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi di PT.Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji  $t$  yang bertanda negatif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(-0,051)$  dengan  $sig.0,959$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Dengan kata lain, kompensasi yang terdiri dari upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas meningkat, maka tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah telah terlaksana yaitu motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan sekaligus telah menyelesaikan/ menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4 yaitu karyawan tidak puas dengan upah yang diberikan

oleh perusahaan, yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja, sama sekali tidak mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah telah terjawab.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kompensasi di PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 3,512 dengan sig. 0,022. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi yang dilakukan oleh PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah, akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapabuli Tengah secara bersamaan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari taat terhadap peraturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya, motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri dan kompensasi yang terdiri dari upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas meningkat, maka akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada kerja PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapabuli Tengah telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Karyawan bekerja tidak mematuhi peraturan perusahaan. Karyawan bekerja tidak mendapat penghargaan, sehingga karyawan tidak serius dalam bekerja. Karyawan tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil determinasi ( $R^2$ ) dari angka *Adjusted R Square* 0,127 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 12,7% produktivitas dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 12,7\% = 87,3\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau diluar variabel yang diteliti oleh penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) adalah 0,358 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,358 < 2,009$ ) dan nilai sig.  $< 0,05$  ( $0,722 > 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,060, yang berarti setiap ada disiplin kerja ( $X_1$ ), maka produktivitas kerja ( $Y$ ) akan menurun sebesar 0,060 satuan.

2. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah -3.232 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-3.232 > 2,009$ ) dan nilai sig.  $< 0,05$  ( $0,002 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,495, yang berarti setiap ada motivasi kerja ( $X_2$ ), maka produktivitas kerja ( $Y$ ) akan menurun sebesar 0,495 satuan.

3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.  
Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi ( $X_3$ ) adalah -0,051 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (-0,051 < 2,009) dan nilai sig. < 0,05 (0,959 > 0,05). Besarnya pengaruh dari kompensasi ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,008, yang berarti setiap ada kompensasi ( $X_3$ ), maka produktivitas kerja (Y) akan menurun sebesar 0,008 satuan.
4. Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.  
Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3.512 dengan tingkat signifikan 0,022, lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan adalah sebesar 2,79 = (3.512 > 2,79). Nilai R sebesar 0,127 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada manajer PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah bahwa disiplin kerja karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah yang terdiri dari taat terhadap peraturan waktu, peraturan perusahaan, peraturan perilaku dalam pekerjaan, peraturan dan lain-lain tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka disarankan kepada manajer PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah untuk tidak memfokuskan masalah produktivitas kerja yang berhubungan dengan disiplin kerja.
2. Disarankan kepada manajer PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah bahwa motivasi karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri memiliki pengaruh yang negatif terhadap produktivitas kerja karyawan, maka disarankan pada manajer PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah untuk tidak memfokuskan masalah yang berhubungan dengan pemberian motivasi yang berlebihan.
3. Disarankan kepada manajer PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah bahwa kompensasi karyawan PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah yang terdiri

dari upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka disarankan pada manajer PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah untuk tidak memfokuskan masalah produktivitas kerja yang berhubungan dengan kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU :

- Dessler. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fathurrozy. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Karunia Jaya Bondowoso. *Universitas Muhammadiyah Jember* , 11.
- Hartatik. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Pustaka Persada.
- Hasibuan. (2017)... *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2017)... *Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Pakpahan, M. d. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Indeks.
- Putri, I. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya*. Surabaya.
- Risanti, K. A. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar*. Makassar.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inko Java Semarang. *STIE AMA Salatiga* , 23.
- Sedarmayanti. (2014)... *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian. (2014)... *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singodimedjo. (2016)... *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyandi. (2013)... *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinungan. (2014)... *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno. (2016)... *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Stevania, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Universitas PGRI Yogyakarta* ,

Wibowo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.  
Wulandari, I. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Gagas Mitra Jaya Yogyakarta*. Yogyakarta.

Sastrohadiwiryono. (2013)... *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

#### **JURNAL :**

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59

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.

Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Soumatara Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.

Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.

Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- 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.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.