



**ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL
KETENAGAKERJAAN (BPJS)
CABANG BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains Universitas
Pembangunan Pancabudi Medan

Oleh:

TRI NELLY AGUSTIRA

NPM: 1515310417

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

MEDAN

2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai, dan sample sebanyak 34 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

Kata kunci: disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine whether work discipline, compensation and work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect work productivity of employees of BPJS Employment Branch of Binjai. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 22.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employee of BPJS Employment Branch of Binjai, and a sample of 34 respondents. Retrieval of primary data using questionnaires. The results showed that work discipline, compensation and work environment partially and simultaneously had a positive and significant effect work productivity of employees of BPJS Employment Branch of Binjai.

Keywords: work discipline, compensation, work environment and work productivity

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi.....	iii
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambaran.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	2
C. Rumusan Masalah	3
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	4
E. Keaslian Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	7
1. Produktivitas Kerja Pegawai.....	7
a. Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai	7
2. Disiplin Kerja.....	15
a. Pengertian Disiplin Kerja	15
b. Jenis-jenis Disiplin	16
c. Pentingnya kedisiplinan.....	17
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
e. Indikator Disiplin Kerja.....	20
3. Kompensasi.....	21
a. Pengertian Kompensasi	21
b. Jenis-jenis Kompensasi.....	22

c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	23
d.	Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	24
e.	Sistem Pemberian Kompensasi	26
f.	Indikator Kompensasi	27
B.	Kerangka Konseptual.....	34
C.	Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN		37
A.	Pendekatan Penelitian	37
B.	Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	38
1.	Populasi	38
2.	Sampel.....	38
3.	Jenis dan Sumber Data	38
C.	Variabel Peneliti dan Defenisi Operasional	39
D.	Teknik Pengumpulan Data.....	42
E.	Teknik Analisa Data	42
1.	Uji Validitas	43
2.	Uji Reliabilitas	43
3.	Uji Asumsi Klasik.....	43
4.	Model Analisis Regresi Berganda	44
5.	Pengujian Hipotesis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
A.	Hasil Penelitian.....	48
1.	Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan Binjai	48
2.	Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.	50

3. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai	51
4. Karakteristik Responden.....	52
5. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	54
6. Teknik Analisis Data	68
a. Uji Kualitas Data.....	68
7. Uji Asumsi Klasik.....	72
a. Uji Normalitas.....	72
b. Uji Multikolinieritas.....	74
c. Uji Heteroskedastisitas.....	75
8. Regresi Linier Berganda	76
9. Uji Hipotesis	77
B. Pembahasan Hasil Penelitian	80
1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja.	80
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja.....	81
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja..	82
4. Pengaruh Disiplin Kerja Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Tahun 2019	37
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
Tabel 3.3	Skor Berdasarkan Skala Likert	41
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Indikator (x1.1).....	54
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator (x1.2).....	55
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator (x1.3).....	56
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator (x1.4).....	57
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator (x1.5).....	57
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator (x2.1).....	58
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator (x2.2).....	59
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator (x2.3).....	60
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator (x2.4).....	60
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator (x3.1).....	61
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator (x3.2).....	62
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator (x3.3).....	63
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator (x3.4).....	64
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator (y1.1).....	65

Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator (y1.2).....	66
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator (y1.3).....	67
Tabel 4.21	Uji Validitas (x1) Disiplin Kerja	68
Tabel 4.22	Uji Validitas (x2) Kompensasi.....	69
Tabel 4.23	Uji Validitas (x3) Lingkungan Kerja	69
Tabel 4.24	Uji Validitas (y1) Produktivitas Kerja	70
Tabel 4.25	Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.26	Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.27	Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.28	Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.29	Hasil <i>One – Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	73
Tabel 4.30	Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.31	Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.32	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	77
Tabel 4.33	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)	78
Tabel 4.34	Koefisien Determinasi (R^2).....	79
Tabel 4.35	Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2019.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai	51
Gambar 4.2 Kurva Histogram	72
Gambar 4.3 <i>P-P Plot of Regresion Standarized Residual</i>	73
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot	75

Kata Pengantar

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya, serta atas pencerahan dan hidayah-Nya lah, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan kewajiban penulis sebagai mahasiswa dalam menyelesaikan program studi S-1 Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang berjudul: Analisis Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Cabang Binjai.

Di dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Dr. M. Isa Indrawan, SE., MM Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE.,MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu, bimbingan dan pengarahan sehingga Skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
5. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Staff Administrasi Dan dosen-dosen Jurusan Manajemen Fakultas Sosial sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan informasi dan ilmu yang telah diberikan.
7. Staf dan Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Cabang Binjai.
8. Dinda Dewanty Setiady yang telah banyak memberikan support dan semangat dan selalu ada membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh teman- teman Dwi Azura Br. Ginting, Eka Rahma Santya arimbi Br. Sembiring, Titania Amanda Siregar, Susilo Subekti, Lidya Br. Ginting, Nurmala Sari Br. Ginting yang selalu ada membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.

Penulis sadar akan kekurangan dan keterbatasan dari penelitian ini dalam hal pengetahuan, pengalaman maupun kemampuan yang penulis miliki. Namun,, Alhamdulillah berkat petunjuk, bantuan dan kerja sama berbagai pihak yang penulis dapatkan, penulis maupun mengatasi berbagai hambatan tersebut dan pada akhirnya hanya atas ridho Allah SWT penulis dapat menyelesaikan proposal ini.

Medan, 26 Okteber 2019
Penulis

Tri Nelly Agustira
NPM:1515310417

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja adalah fungsi operatif dari sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang akan dicapai. Dapat dilihat bahwa disiplin kerja merupakan aspek terpenting dalam peningkatan produktivitas kerja pada suatu perusahaan. Oleh karena itu disiplin kerja merupakan pondasi untuk berdirinya produktivitas pada perusahaan.

Menurut Hasibun (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai

dalam penyelesaian tugas yang dibedakan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produktivitas) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Definisi lain menurut Burhanuddin Yusuf (2016) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Disisi lain Nawwi dalam (Marwansyah, 2016) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan.

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input yaitu kemampuan seseorang dengan menggunakan SDM yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi dalam penelitian ini adalah:

- a) Masih adanya penurunan tingkat disiplin kerja pegawai dimana ketidak disiplin dan absensi pegawai semakin meningkat.

- b) Masih terjadi fenomena dimana pegawai tidak tetap yang bergaji lebih rendah memiliki produktivitas lebih tinggi dibanding pegawai tetap.
- c) Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti kebersihan toilet, hubungan intern antara pegawai sehingga menyebabkan semangat kerja yang kurang memuaskan.
- d) Kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, sehingga karyawan menjadi kurang profesional

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka dibatasi masalah pada variabel Disiplin kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini:

1. Apakah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai?
2. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai?

4. Apakah Disiplin kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

- a) Untuk menganalisis pengaruh Disiplinan Kerja terhadap peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai.
- b) Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai.
- c) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai.
- d) Untuk menganalisis pengaruh Disiplinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan bahan baku penelitian bahwa Disiplinan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai yang pada akhirnya dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai.

b) Bagi Kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai.

Hasil penelitian menjadikan acuan dalam mengatasi masalah pegawai, khususnya berkaitan dengan Disiplinan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai

c) Bagi Dunia Akademik

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Disiplinan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Deko Pernando dalam sebuah skripsi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan tahun 2018. Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawann di Satker PSPAM-SU sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

Perbedaan dan persamaan penelitian terletak pada:

1. **Lokasi Penelitian** : pada penelitian terdahulu berlokasi di PSPAM-SU sedangkan penelitian ini pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.
2. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

3. **Variabel Penelitian** : pada penelitian terdahulu variabel penelitiannya: variabel bebas (X1), disiplin Kerja (X2) dan motivasi kerja (X3), Variabel terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja (Y). sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independennya: Disiplinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan variabel dependennya: produktivitas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja Pegawai

a. Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai

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

Secara umum Produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai berikut :

“Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (*input*) (SUMarsono, 2013:41).

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

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

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

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

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

Rumusnya sebagai berikut:

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

Dimana:

N= Jam/ hari kerja nyata

H=Jumlah tenaga kerja

Internasional Labour Organization (ILO) (dalam Hasibuan, 2017:127) mengungkapkan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung”.

Sumber-sumber itu dapat berupa:

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

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

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

a. Faktor-faktor Penentu Produktivitas

Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ekky Apriliana Solhiq (2015), Ary Trianto, et al (2010), Alfian Amidhan Akbar (2015), dan Sis Wartono (2016) menyebutkan bahwa, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas Pegawai, yaitu:

1. Kompensasi

Berdasarkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, baik berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan hari raya, dan jaminan kesehatan akan meningkatkan produktivits kerja pegawai secara positif dan signifikan.

2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan, dan kepatuhan pegawai dalam menjalankan tugas dan perintah atasan akan secara positif dan signifikan meningkatkan produktivitas pegawai.

3. Motivasi Kerja

Dorongan yang dimiliki oleh pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, dan keinginan untuk memberikan hasil kerja yang memuaskan akan mendorong produktivitas kerja pegawai secara positif dan signifikan.

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

1) Pengetahuan (*knowledge*)

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

2) Keterampilan (*Skills*)

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

3) Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.

Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

1) Sikap (*Attitude*)

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

2) Kebiasaan (*Behaviors*)

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

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

- a) Pekerjaan yang menarik
- b) Upah yang baik
- c) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- d) Etos kerja
- e) Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- f) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- g) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- h) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- i) Kesetiaan pemimpin pada diri sipekerja
- j) Disiplin kerja yang keras

Menurut Simanjatak (2012:13). Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

a) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik pegawai yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pegawai.

b) Sarana pendukung, meliputi:

1. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.

2. Kesejahteraan pegawai meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

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

1) Tenaga Kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih baik pendek. Imbalan dari pengawasan dapat mendorong pegawai lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2) Seni Ilmu Manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan Sumberdaya Ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

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

4. Pengukuran Produktivitas Kerja

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

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

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

1) Physical Productivity

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

2) Value Productivity

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

4. Indikator Produktivitas Kerja

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

1) Produktivitas Dikaitkan Dengan Waktu

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

2) Produktivitas Dikaitkan Dengan Sumber Daya Insani

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

3) Produktivitas Dikaitkan Dengan Sarana dan Prasarana Kerja

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

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

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

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

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

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

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

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

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

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

b. Jenis-jenis Disiplin

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

1) Disiplin Prepentif

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

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-

pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

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

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

Peraturan tanpa dibarengan hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai.

c. Pentingnya kedisiplinan

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

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

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

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

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

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

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa ada 8 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

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

2) Teladan pimpinan

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

3) Balas Jasa

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

4) Keadilan

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

5) Pengawasan Melekat

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

6) Sanksi Hukum

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

7) Hubungan Kemanusiaan

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

e. Indikator Disiplin Kerja

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

1) Absensi

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

2) Ketaatan pada Peraturan

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

3) Ketaatan pada Standar Kerja

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

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

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

5) Bekerja Etis

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

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

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

Menurut Namawi (2015:315) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan.

Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2012:420) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja pada organisasi dari pada organisasi yang lain.

b. Jenis-jenis Kompensasi

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

1) Kompensasi Finansial

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

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh pegawai. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rencana pensiun, layanan pegawai dan bayaran premium.

2) Kompensasi Non-Finansial

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

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

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

1) Faktor Pemerintah

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

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan 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. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

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

5) Pemerintah dan Persediaan

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

6) Kemampuan Membayar

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

d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

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

1) Fungsi Pemberian Kompensasi

a) Pengalokasian Sumber Daya Manusia Efisien

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

b) Penggunaan Sumber Daya Manusia secara lebih efisien dan efektif

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

c) Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

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

2) Tujuan Pemberian Kompensasi

a) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

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

b) Meningkatkan Produktivitas Kerja

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

c) Memajukan Organisasi atau Perusahaan

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

d) Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan

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

e. Sistem Pemberian Kompensasi

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

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

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi adalah suatu sistem pemberian balas jasa kepada pegawai dengan menentukan berapakah yang layak dan pantas diterima oleh pegawai terhadap jenis dan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai tersebut.

f. Indikator Kompensasi

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

1) Kompensasi Finansial Langsung

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

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi ini meliputi beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh pegawai. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan hari tua, dan tunjangan kecelakaan.

1. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suatu dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan

kinerja pegawai. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Sedangkan menurut Sofyan (2013:20), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang beberapa kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Wulan, (2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu sifat lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

- 1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a) Pewarnaan
 - b) Penerangan
 - c) Udara
 - d) Suara bising

- e) Ruangn gerak
 - f) Keamanan
 - g) Kebersihan
- 2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
- a) Struktur kerja
 - b) Tanggung jawab kerja
 - c) Perhatian dan dukungan pemimpin

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1) Faktor Lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi:

a) Rencana Ruangan Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawainya.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan yang tidak sesuai dengan pekerjaanya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawainya.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaanya.

d) Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat mem privasi bagi pegawainya.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah:

1. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

2. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

4. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, mislanya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

5. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menutut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

c. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagian berikut (Simanjuntak, 2013:39):

a) Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja, pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yaitu:

- 1) Pelayanan makan dan minum.
- 2) Pelayanan kesehatan.
- 3) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi tempat kerja, dan sebagainya.

b) Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawai.

c) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sadarmayati 2014:46) adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- b) Sirkulasi udara ditempat kerja
- c) Kebisingan di tempat kerja
- d) Bau tidak sedap ditempat kerja
- e) Keamanan di tempat kerja

A. Peneitian Sebelumnya**Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1	Herry Suherman	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakara Pilar Mandiri	Gaya kepemimpinan (X1) Disiplin kerja (X2)	Produktivitas Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Cakara Pilar Mandiri
2	Leni Diana (2009)	Pengaruh disiplin kerjaan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karywan di kp-ri mekkar kecamatan kutoarjo	Disiplin kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	Terapan pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

		kabupaten purworejo			
3	Dian Irma Aprianti (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan Kontrak Building Maintenance and Services, pada Vico Muara Badak kaltim	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4	Sumarno, Ari Pradhanawati, Naili farida (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada Karyawan bagian Produksi PT. Estika pulau Mas Tegal)	Kompensasi (X1) Motivasi kerja (X2) Produktivitas Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Masing-masing variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan
5	Armaya Sari Tarigan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III	Disiplin kerja (X1)	Produktivitas kerja (Y)	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi tingkat produktivitas kerja

		(persero) Medan			karyawan, dimana pengaruhnya adalah positif dan signifikan
6	Sertina Elfrida Pakpahan (2012)	Pengaruh Motivasi dan pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. astra Internasional Tbk- Toyota sales Operasion Auto (20000 cabang Medan	Motivasi pengalaman kerja (X1)	Produktivitas Kerja (Y)	Motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
7	Ekky Apriliana solhiq(2015)	Pengaruh motivasi, kompensasi, Dan disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT.Surya Pemenang Kendiri tahun 2015	Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Disiplin Kerja (X3)	Produktivitas kerja (Y)	Motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surya Pemenang Kendiri tahun 2015

Sumber : Diolah Penulis, 2019

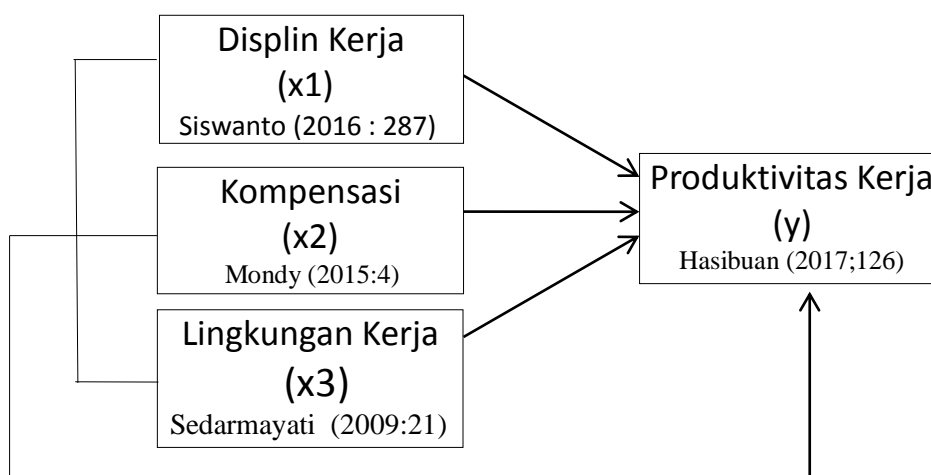
B. Kerangka Konseptual

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

Menurut Mondy (2015:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para pegawai sebagai pengganti yang mereka berikan.

Menurut Sedarmayati (2014:56) lingkungan kerja adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

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



C. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi,2013: 79).

Dari pengertian hipotesis diatas maka peneliti membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.
4. Disiplin kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan (serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2013:14), pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Kantor (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai beralamat di jalan Soekarno- Hatta, No. 262 km 19 Kota Binjai, Sumatera Utara, sedangkan waktu penelitian dimulai Juni 2019 sampai dengan Oktober 2019

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2019

Kegiatan	Tahun 2019																			
	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																			
Penyusunan Proposal		■	■	■																
Pengajuan Proposal					■	■	■													
Perbaikan Proposal								■	■	■	■	■	■	■						
Seminar Proposal														■						
Sidang Meja Hijau																				■

Sumber: Diolah Penulis, 2019

B. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/suyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik Kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menentukan populasi adalah di Kantor (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai sebanyak 34 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto dalam Rusiadi, 2013). Dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui maka pengambilan sampel dilakukan dengan metode non probability sampling dimana teknik penarikan menggunakan convenience sampling yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan saja. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menentukan sampel adalah pegawai Kantor (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai sebanyak 34 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif

1) Data kualitatif,

yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.

2) Data kuantitatif

adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

b. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- 1) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya)
- 2) Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

C. Variabel Peneliti dan Defenisi Operasional

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Berikut ini penulis menyajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Kedisiplinan (X₁)	Menurut Sutrisno (2014:86) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.	1. Absensi 2. Ketaatan pada peraturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis (Sutrisno 2014:86)	Likert
Kompensasi (X₂)	Menurut Sihombing (2016 :56) Total seluruh imbalan yang diterima para karyawan pengganti jasa yang telah mereka berikan	Finansial Langsung 1. Gaji 2. Bonus 3. Uang service Finansial tidak Langsung 1. Tunjangan 2. Asuransi kesehatan 3. Dana pensiun	Likert
Lingkungan Kerja (X₃)	Menurut Sedarmayati (2014:46) lingkungan kerja adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.	1) Penerangan cahaya ditempat kerja 2)Sirkulasi udara ditempat kerja 3)Kebisingan ditempat kerja 4)Bau tidak sedap ditempat kerja 5)Keaman ditempat kerja (Sedarmayanti 2014:46)	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	MenurutSiagian (2016:28) produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan	1. Waktu 2.Sumber Daya Insani 3. Sarana dan Prasarana kerja (Siagian 2016:28)	Likert

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2014:132) “Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2014:133), “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor.” Misalnya:

Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert

Pertanyaan/Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Diolah penulis 2018

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi ialah pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris.

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

E. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2013:137).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*.

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Produktivitas

α = Intercept

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = *Disiplin Kerja*

X_2 = Kompensasi

X_3 = Lingkungan Kerja

ϵ = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *F-hitung* dengan *F-tabel*. Jika *F-hitung* > *F-tabel*, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai *F-hitung* dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan

n = Jumlah sampel

b. Uji t

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak.

rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan $dk = n-2$

Keterangan :

1. Bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikan masing-masing variabel terhadap variabel y .
2. Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikan masing-masing variabel terhadap variabel y .

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi (R^2).

Menurut Rusiadi (2014:131) "Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat".

Berikut rumusnya : $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan Binjai.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosia ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, peraturan menteri perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.5/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok tenaga kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin tranparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1997 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya peraturan Pemerintah m(PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosoal tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan stiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1997

tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek. Hal penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarga, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko sosial. Selanjutnya pada akhir tahun 2004, pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “ Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan ”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

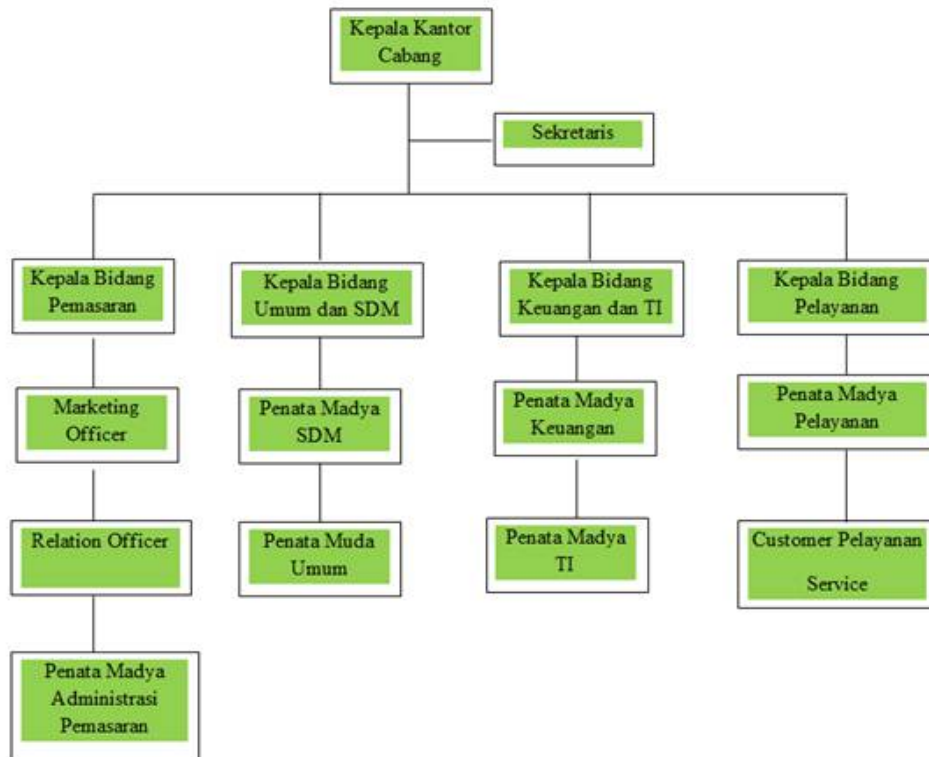
Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program , yang mencakup Program jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutannya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011. Tahun 2011,ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 januari 2014 PT jamsostek akan berubah menjadi

Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT, dengan penambahan jaminan pensiun mulai 1 juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

2. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai

Struktur organisasi adalah bagian yang menggambarkan pola hubungan kerja antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan . Struktur organisasi dapat diketahui dengan menggambarkan bagan organisasinya sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenang tiap – tiap jabatan

Dalam menjalankan serta memperlancar aktivitas baik di instansi pemerintah atau swasta maka diperlukan organisasi yang jelas agar dapat diketahui posisi dan tugas tugasnya untuk mencapai yang diinginkan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai

3. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai

Adapun visi dan misi dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai yakni:

Visi.

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertatakelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan pelayanan.

Misi

Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS ketenagakerjaan berkomitmen untuk:

- 1) Melindungi dan Menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
- 2) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
- 3) Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional

4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 34 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut di ambil dari seluruh pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	20 - 30 Thn	10	29
	31 - 49 Thn	18	53
	> 50 Thn	6	18
Jumlah		34	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 34 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia antara 31- 49 tahun yaitu sebanyak 18 responden (53%), diikuti responden yang berusia 20- 30 tahun yaitu sebanyak 10 responden (29%). Selanjutnya responden yang berusia >50 tahun yaitu sebanyak 6 responden (18%).

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMA	10	29
	Sarjana	19	56
	Megister	5	15
Jumlah		34	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 34 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 19 responden (56%), diikuti responden yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 10 responden

(29%). Selanjutnya responden yang berpendidikan Megister yaitu sebanyak 5 responden (15%).

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja	1 - 9 Thn	6	18
	10 - 19 Thn	9	26
	20 - 29 Thn	15	44
	> 30 Thn	4	12
Jumlah		34	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 34 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 20 – 29 yaitu sebanyak 15 responden (44%), diikuti responden yang masa kerja 10 – 19 tahun yaitu sebanyak 9 responden (26%). Selanjutnya responden yang masa kerja 1 – 9 tahun yaitu sebanyak 6 responden (18%), dan diikuti responden yang masa kerja > 30 tahun yaitu sebanyak 4 responden (12%).

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki - Laki	15	44
	Perempuan	19	56
Jumlah		34	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 34 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 19 responden (56%), sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 responden (44%). Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai, antara jenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan perempuan adalah lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan.

5. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X1.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.		Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	7	20,6	4	11,8
Setuju	12	35,3	15	44,1
Netral	7	20,6	7	20,6
Tidak Setuju	8	23,5	8	23,5
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	34	100	34	100
<i>Mean</i>	3.5294		3.4412	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.5) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, sebanyak 12 responden (35,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,52. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.
- 2) Untuk item Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, sebanyak 15 responden (44,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X1.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai		Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	1	2,9	-	-
Setuju	12	35,3	6	17,6
Ragu-ragu	21	61,8	21	61,8
Tidak Setuju	-	-	7	20,6
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	34	100	34	100
<i>Mean</i>	3.4118		2.9706	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, sebanyak 21 responden (61,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam balas jasa yang diterima sangat memuaskan sehingga mempengaruhi kedisiplinan pegawai.
- 2) Untuk item saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi, sebanyak 21 responden (61,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 2,97. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai cukup baik dalam keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X1.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik		saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	6	17,6	-	-
Setuju	16	47,1	17	50,0
Ragu-ragu	11	32,4	15	44,1
Tidak Setuju	1	2,9	2	5,9
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	34	100	34	100
<i>Mean</i>	3.7941		3.4412	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik, sebanyak 16 responden (47,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan.
- 2) Untuk item saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai, sebanyak 17 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	1	2,9
Setuju	5	14,7
Ragu-ragu	20	58,8
Tidak Setuju	8	23,5
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100
<i>Mean</i>	2.9706	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, sebanyak 20 responden (58,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 2,97. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai cukup baik dalam pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X1.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	9	26,5
Ragu-ragu	16	47,1
Tidak Setuju	9	26,5
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100
<i>Mean</i>	3.0000	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik, sebanyak 16 responden (47,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,00. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai cukup baik dalam kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X2.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu		Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	1	2,9	-	-
Setuju	19	55,9	17	50,0
Ragu-ragu	14	41,2	17	50,0
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	34	100	34	100
<i>Mean</i>	3.6176		3.5000	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu, sebanyak 19 responden (55,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,61. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam memberikan gaji pekerja setiap bulan secara tepat waktu.
- 2) Untuk item besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan, sebanyak 17 responden (50,0%) menyatakan

setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,50. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam memberikan gaji yang sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada perusahaan.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X2.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan		Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	2	5,9	-	-
Setuju	14	41,2	8	23,9
Ragu-ragu	18	52,9	18	52,9
Tidak Setuju	-	-	8	23,5
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	34	100	34	100
<i>Mean</i>	3.5294		3.0000	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan, sebanyak 18 responden (52,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,52. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam memberikan gaji sebagai imbalan atas pekerjaan yang sudah dilakukan.
- 2) Untuk item perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, sebanyak 18 responden (52,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,00. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai cukup baik dalam memberikan bonus apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X2.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.		selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	3	8,8
Setuju	5	14,7	8	23,5
Ragu-ragu	21	61,8	23	67,6
Tidak Setuju	8	23,5	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	34	100	34	100
<i>Mean</i>	2.9118		3.4118	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya, sebanyak 21 responden (61,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 2,91. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai cukup baik dalam memberikan tunjangan hari raya.
- 2) Untuk item selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan, sebanyak 23 responden (67,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai cukup baik dalam memberikan jaminan kesehatan.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X2.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya		tunjangan yang diterima sesuai harapan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	4	11,8
Setuju	12	35,3	16	47,1
Ragu-ragu	22	64,7	14	41,2
Tidak Setuju	-	-	-	-

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya		tunjangan yang diterima sesuai harapan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	34	100	34	100
<i>Mean</i>	3.3529		3.7059	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur, sebanyak 22 responden (64,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 2,35. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai cukup baik dalam memberikan bonus yang sebanding dengan waktu kerja lembur.
- 2) Untuk item tunjangan yang diterima sesuai harapan, sebanyak 16 responden (47,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam memberikan tunjangan sesuai harapan.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X3.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa lebih nyaman bekerja dengan ruangan kerja yang bersih		Saya menjadi lebih teliti bekerja dengan penerangan yang cukup memadai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	1	2,9	-	-
Setuju	14	41,2	3	8,8
Ragu-ragu	18	52,9	26	76,5
Tidak Setuju	1	2,9	5	14,7
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	34	100	34	100
<i>Mean</i>	3.4412		2.9412	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item saya merasa lebih nyaman bekerja dengan ruangan kerja yang bersih, sebanyak 18 responden (52,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam memberikan ruang kerja yang bersih.
- 2) Untuk item saya menjadi lebih teliti bekerja dengan penerangan yang cukup memadai, sebanyak 26 responden (76,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 2,94. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai cukup baik dalam memberikan penerangan yang memadai.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X3.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya menjadi semangat bekerja dalam ruangan dengan sirkulasi udara yang lancar	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	1	2,9
Setuju	11	32,4
Ragu-ragu	19	55,9
Tidak Setuju	3	8,8
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100
<i>Mean</i>	3.2941	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item saya menjadi semangat bekerja dalam ruangan dengan sirkulasi udara yang lancar, sebanyak 19 responden (55,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,29. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai cukup baik dalam memberikan ruangan kerja dengan sirkulasi udara yang lancar.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X3.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa lebih mudah dan cepat dalam bekerja dengan tata ruang yang rapi		Saya lebih tenang bekerja dalam ruangan dengan warna dinding yang cerah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Setuju	9	26,5	15	44,1
Ragu-ragu	23	67,6	19	55,9
Tidak Setuju	2	5,9	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	34	100	34	100
<i>Mean</i>	3.2059		3.4412	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item saya merasa lebih mudah dan cepat dalam bekerja dengan tata ruang yang rapi, sebanyak 23 responden (67,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai cukup baik dalam memberikan ruang kerja dengan tata ruang yang rapi.
- 2) Untuk item saya lebih tenang bekerja dalam ruangan dengan warna dinding yang cerah, sebanyak 19 responden (55,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam memberikan ruangan kerja dengan warna dinding yang cerah.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X3.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya lebih mudah bekerja dalam ruangan dengan peralatan kerja yang terpelihara secara baik		Komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan efektivitas saya dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Setuju	16	47,1	17	50,0
Ragu-ragu	17	50,0	16	47,1
Tidak Setuju	1	2,9	1	2,9
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	34	100	34	100
<i>Mean</i>	3.4412		3.4706	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item saya lebih mudah bekerja dalam ruangan dengan peralatan kerja yang terpelihara secara baik, sebanyak 17 responden (50,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam memberikan ruang kerja dengan peralatan kerja yang terpelihara secara baik.
- 2) Untuk item komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan efektivitas saya dalam bekerja, sebanyak 17 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,47. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan efektivitas dalam bekerja.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y1.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja		Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya		Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	15	44,1	13	38,2	15	44,1
Setuju	15	44,1	14	41,2	11	32,4
Ragu-Ragu	4	11,8	7	20,6	7	20,6
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2,9
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	34	100	34	100	34	100
<i>Mean</i>	4.3235		4.1765		4.1765	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja, sebanyak 15 responden (44,1%) menyatakan sangat setuju dan setuju, dengan nilai rata-rata 4,32. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai sangat baik dalam menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja.
- 2) Untuk item saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, sebanyak 14 responden (41,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam meningkatkan kualitas kerja.
- 3) Untuk item saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya, sebanyak 15 responden (44,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y1.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu berusaha memperbaiki atas kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan		Saya berusaha untuk datang bekerja lebih cepat dari waktu masuk kerja yang telah ditetapkan perusahaan ini		Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	16	47,1	18	52,9	12	35,3
Setuju	10	29,4	11	32,4	16	47,1
Ragu-Ragu	5	14,7	5	14,7	6	17,6
Tidak Setuju	3	8,8	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	34	100	34	100	34	100
<i>Mean</i>	4.1417		4.3824		4.1765	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item saya selalu berusaha memperbaiki atas kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 16 responden (47,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,14. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam memperbaiki atas kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Untuk item saya berusaha untuk datang bekerja lebih cepat dari waktu masuk kerja yang telah ditetapkan perusahaan ini, sebanyak 18 responden (52,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai sangat baik dalam datang bekerja lebih cepat dari waktu masuk kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- 3) Untuk item saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, sebanyak 16 responden (47,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai

rata-rata 4,17. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai baik dalam merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y1.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya lebih mudah bekerja dalam ruangan dengan peralatan kerja yang terpelihara secara baik		Komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan efektivitas saya dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	16	47,1	16	47,1
Setuju	10	29,4	11	32,4
Ragu-ragu	8	23,5	5	14,7
Tidak Setuju	-	-	2	5,9
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	34	100	34	100
<i>Mean</i>	4.2353		4.2059	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item mutu hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan, sebanyak 16 responden (47,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai sangat baik dalam mutu hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- 2) Untuk item saya selalu berusaha penuh inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan saya, sebanyak 16 responden (47,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Binjai sangat baik dalam berusaha penuh inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan.

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah di sajikan pada responden maka perlu di lakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pernyataan di anggap valid (Rusiadi 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X1, X2, X3 dan Y yang di sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.21 Uji Validitas (X₁) Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
Pernyataan X1.1	0,885	0,30	Valid
Pernyataan X1.2	0,904	0,30	Valid
Pernyataan X1.3	0,700	0,30	Valid
Pernyataan X1.4	0,859	0,30	Valid
Pernyataan X1.5	0,661	0,30	Valid
Pernyataan X1.6	0,620	0,30	Valid
Pernyataan X1.7	0,778	0,30	Valid
Pernyataan X1.8	0,716	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.21 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.22 Uji Validitas (X₂) Kompensasi**Item-Total Statistics**

Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan X2.1	0,663	0,30	Valid
Pernyataan X2.2	0,559	0,30	Valid
Pernyataan X2.3	0,441	0,30	Valid
Pernyataan X2.4	0,559	0,30	Valid
Pernyataan X2.5	0,514	0,30	Valid
Pernyataan X2.6	0,569	0,30	Valid
Pernyataan X2.7	0,751	0,30	Valid
Pernyataan X2.8	0,403	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.22 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.23 Uji Validitas (X₃) Lingkungan Kerja**Item-Total Statistics**

Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan X3.1	0,572	0,30	Valid
Pernyataan X3.2	0,536	0,30	Valid
Pernyataan X3.3	0,529	0,30	Valid
Pernyataan X3.4	0,756	0,30	Valid
Pernyataan X3.5	0,453	0,30	Valid
Pernyataan X3.6	0,600	0,30	Valid
Pernyataan X3.7	0,546	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.23 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari (tujuh) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.24 Uji Validitas (Y₁) Produktivitas Kerja
Item-Total Statistics

Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
Pernyataan Y1.1	0,730	0,30	Valid
Pernyataan Y1.2	0,854	0,30	Valid
Pernyataan Y1.3	0,901	0,30	Valid
Pernyataan Y1.4	0,837	0,30	Valid
Pernyataan Y1.5	0,747	0,30	Valid
Pernyataan Y1.6	0,800	0,30	Valid
Pernyataan Y1.7	0,904	0,30	Valid
Pernyataan Y1.8	0,784	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.24 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

1) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

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

Tabel 4.25 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.25 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,896 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.26 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	7

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.26 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,651 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.27 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	15

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.27 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,923 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.28 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	15

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

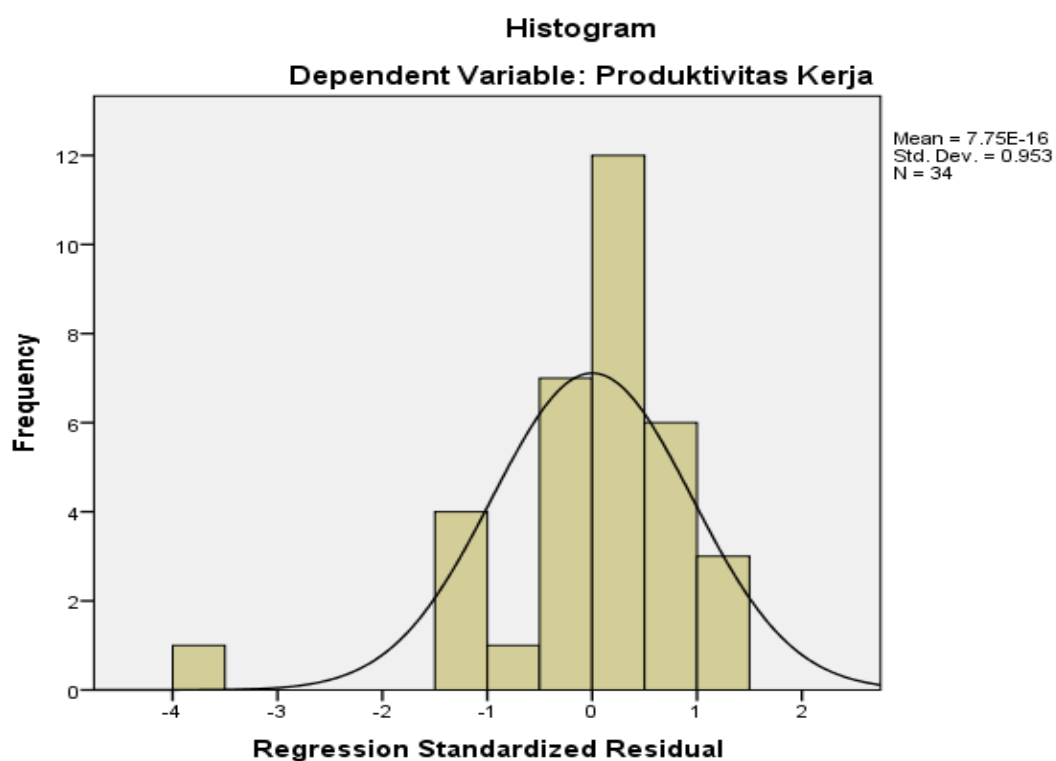
Dari tabel 4.28 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,923 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

7. Uji Asumsi Klasik

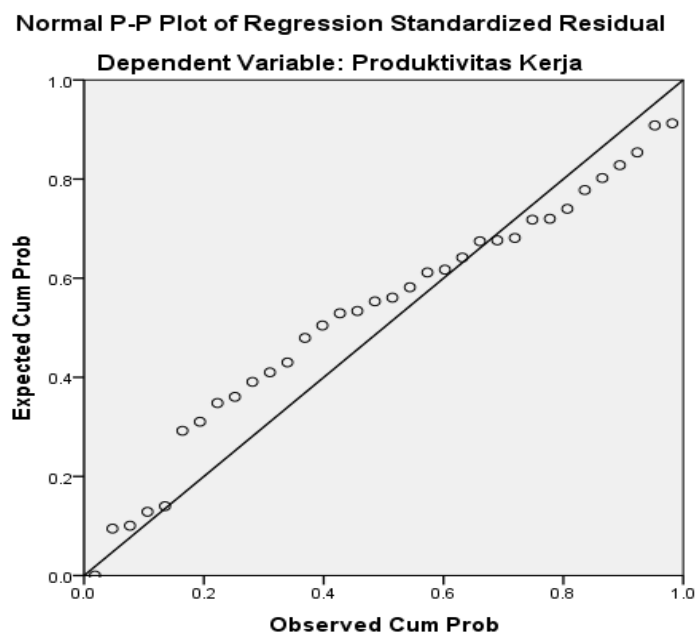
a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Curva Histogram
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.1 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data.



Gambar 4.3 P-P Plot of Regression Standardized Residual
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan gambar 4.2. dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.29 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03247203
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.077
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Kolmogorov-smirnov test 0,113* artinya $>$ dari 0,05, maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi pada Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $>$ 0.10 dan *VIF* $<$ 5.0, maka tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel 4.30 sbb:

Tabel 4.30 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8.895	7.169		-1.241	.224		
Disiplin Kerja	.440	.166	.392	2.649	.013	.492	2.034
Kompensasi Lingkungan Kerja	.641	.226	.411	2.838	.008	.512	1.954
	.590	.276	.229	2.136	.041	.934	1.071

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

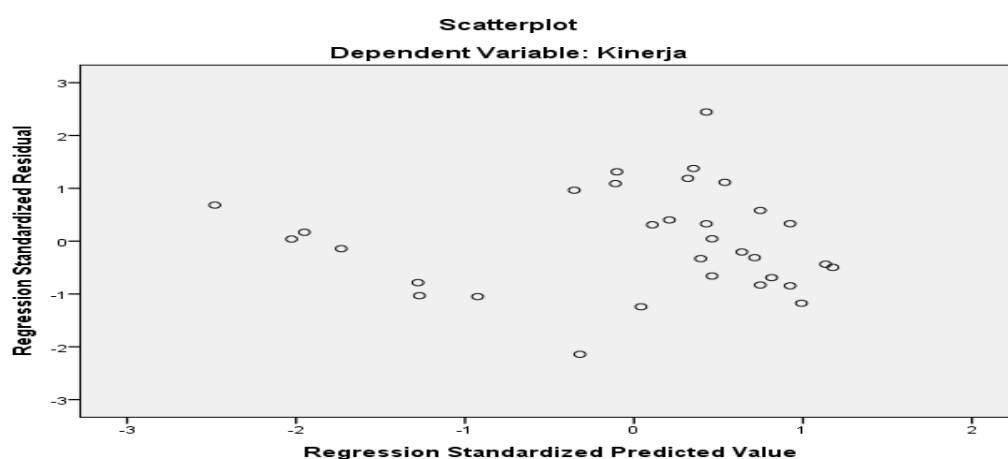
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Tabel 4.30 mengisyaratkan kedua variabel memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan. Untuk variabel disiplin kerja 0,492 $>$ 0.10, variabel

kompensasi sebesar $0,512 > 0,10$, variabel lingkungan kerja $0,934 > 0,10$. Sedangkan untuk nilai VIF variabel disiplin kerja memperoleh nilai $2,034 < 5,0$, variabel kompensasi $1,954 < 5,0$ dan variabel lingkungan kerja memperoleh nilai $1,071 < 5,0$, ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi sesama variabel dependennya atau tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *Scatterplot* dibawah ini.



Gambar 4.4 Grafik Scatterplot
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas menggambarkan bahwa titik–titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja staf pengajar berdasarkan variabel independennya.

8. 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:

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

**Tabel 4.31 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8.895	7.169		-1.241	.224		
Disiplin Kerja	.440	.166	.392	2.649	.013	.492	2.034
Kompensasi	.641	.226	.411	2.838	.008	.512	1.954
Lingkungan Kerja	.590	.276	.229	2.136	.041	.934	1.071

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -8.895 + 0,440 X_1 + 0,641 X_2 + 0,590 X_3 + e$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar -8.895.
- Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,440.
- Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,641.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,590.

9. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu SPSS versi 22. Data–data yang telah diperoleh kemudian di uji dengan melakukan :

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y). Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial seperti terlihat pada Tabel 4.32 :

**Tabel 4.32 Hasil pengujian Hipotesis secara parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.895	7.169		-1.241	.224
Disiplin Kerja	.440	.166	.392	2.649	.013
Kompensasi	.641	.226	.411	2.838	.008
Lingkungan Kerja	.590	.276	.229	2.136	.041

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Coefficients* secara parsial dari nilai masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Nilai t_{hitung} variabel Disiplin kerja (X₁) adalah 2.649 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.042 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.649 > 2.042) dan nilai Sig. < 0.05 (0.013 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X₁) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 0,440.

2. Variabel Kompensasi (X₂)

Nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_2) adalah 2.838 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.042 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.838 > 2.042$) dan nilai $Sig. < 0.05$ ($0.008 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 0.641.

3. Variabel Lingkungan kerja (X_3)

Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) adalah 2.136 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.042 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.136 > 2.042$) dan nilai $Sig. < 0.05$ ($0.041 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 0.590.

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji F. Dalam uji F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.33

Tabel 4.33 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	637.477	3	212.492	21.007	.000 ^b
	Residual	303.464	30	10.115		
	Total	940.941	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari Tabel 4.33 gambaran data terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 21.007 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($F_{tabel} = F(K : n - k) = F(3:31) = 2,91$), jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,91. Dapat disimpulkan

bahwa nilai F_{hitung} 21.007 > nilai F_{tabel} 2,91. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh/kemampuan variabel independen dalam menerangkan/menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.34 :

Tabel 4.34 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.645	3.18048

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan tabel 4.34 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,645 atau 65,0% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 65,0% sedang sisanya sebesar 35,0% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini seperti variabel motivasi, etos kerja, dan lain sebagainya.
- 2) Nilai R sebesar 0.823 menunjukkan terdapat hubungan yang sangat erat antara disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4.35 Tipe hubungan pada Uji determinasi

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

Sumber : Sugiono (2016)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.649 dan nilai signifikan sebesar 0,013. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,440 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai yang terdiri dari absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis maka produktivitas kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Herry Suherman (2010) menunjukkan bahwa “secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi

masalah yaitu masih adanya penurunan tingkat disiplin kerja pegawai dimana ketidak disiplin dan absensi pegawai semakin meningkat.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 2.838 dan nilai signifikan sebesar 0,008. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,641 satuan. Dengan kata lain ketika kompensasi di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai yang terdiri dari upah, gaji, komisi dan bonus maka produktivitas kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Dian Irma Aprianti (2016) menunjukkan bahwa “secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah yaitu masih terjadi fenomena dimana pegawai tidak tetap yang bergaji lebih rendah memiliki produktivitas lebih tinggi dibanding pegawai tetap.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 2.136 dan nilai signifikan sebesar 0,041. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,590 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai yang terdiri dari penerangan cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja dan keamanan ditempat kerja maka produktivitas kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Ekky Apriliana solhiq (2015) menunjukkan bahwa “secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah yaitu lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti kebersihan toilet, hubungan intern antara pegawai sehingga menyebabkan semangat kerja yang kurang memuaskan.

4. Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 21.007 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar. Dengan kata lain ketika disiplin kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai yang terdiri dari absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis, kompensasi di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai yang terdiri dari upah, gaji, komisi dan bonus, lingkungan kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai yang terdiri dari penerangan cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja dan keamanan ditempat kerja maka produktivitas kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai yang terdiri dari waktu, sumber daya insani, sarana dan prasarana kerja akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Sumarno, Ari Pradhanawati, Naili farida (2013) menunjukkan bahwa “secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian Untuk menganalisis pengaruh disiplin, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan

produktivitas kerja pegawai di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, sehingga karyawan menjadi kurang profesional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_1) adalah 2.649 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.042 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.649 > 2.042$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.013 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,440 yang berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja (X_1) maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_2) adalah 2.838 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.042 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.838 > 2.042$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.008 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,641 yang berarti setiap ada peningkatan kompensasi (X_2) maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 2.136

dan nilai t_{tabel} sebesar 2.042 maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.136 > 2.042$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.041 < 0.05$) (halaman 78). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,590 yang berarti setiap ada peningkatan lingkungan kerja (X_3) maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y).

4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 21.007 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2.91 = ($21.007 > 2.91$).

B. Saran

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, maka penulis memberikan saran, sebagai berikut :

1. Disarankan bagi kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai untuk mempertahankan adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik. Dan selanjutnya disarankan juga bagi kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai untuk memperhatikan pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan membuat sanksi terbuka bagi pegawai yang melakukan kesalahan.

2. Disarankan bagi kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai untuk mempertahankan tunjangan yang diterima sesuai harapan. Dan selanjutnya disarankan juga bagi kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai untuk memperhatikan bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur (Halaman 81). Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan motivasi lebih kepada pegawai yang lembur dalam bentuk bonus sesuai dengan jam kerja standart yang sudah ditetapkan.
3. Disarankan bagi kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai untuk mempertahankan komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan efektivitas saya dalam bekerja. Dan selanjutnya disarankan juga bagi kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai untuk memperhatikan Saya menjadi lebih teliti bekerja dengan penerangan yang cukup memadai. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan yang ada di kantor dan juga melakukan pengecekan hasil kerja secara berkala.
4. Disarankan bagi kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai untuk mempertahankan saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja. Dan selanjutnya disarankan juga bagi kantor BPJS Ketenagakerjaan Binjai untuk memperhatikan saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan rutin kepada pegawai dan memberikan tugas maupun tanggung jawab sesuai dengan bidang keahlian pegawai itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Sedarmayanti.(2009:21 Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Bandung: CV MandarMaju.
- Alex S. Nitisemito, (1992 : 183), Manajemen dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Marwansyah 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Yusuf, Burhanuddin. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sumarsono, Sonny. (2013:40). Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017:126)Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah(2015:249), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : GrahaIlmu. 2009.
- Anoraga Panji. ,Psikologi Kerja(2015:56-60). Jakarta : PT Rineka Cipta
- Simanjuntak, J. Payaman. 2012:13. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014).Produktivitas:Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- J. Ravianto (2013:165),Produktivitas dan Pengukuran, Binaman Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sodang P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. (2010:208). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPFE-Yogyakarta
- Singodimedjo,Markum. (2012:86).Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit SMMA.Surabaya.
- Nitisemito, (2011:201),Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. DayaManusia, Edisi Kelima,Cetakan KeempatBelas, Ghalia

- Sutrisno, (2014:86), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Dessler,(2012:46),Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources,Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Nawawi, (2015:315), Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Gadjah Mada,Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012:420). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi PertamaSalemba Empat, Jakart
- A.A.AnwarPrabuMangkunegara.(2015:315).Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung:PT.RemajaRosdakarya.
- Sadili Samsudin. (2016:205).ManajemenSumberDayaManusia. Bandung: Pustaka Setia
- Sihombing (2016:56),Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Medan,Univsersitas Sumatera Utara
- Suwatno. & Priansa, D. (2011:163). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Rusiadi, (2013:79).Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan.Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua.Medan : USU Press.
- Sugiyono, (2014:132), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta

REVISI :

- 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.
- Ekky Apriliana Solhiq 2015, Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bag.Produksi PT. Surya Pamenang Kediri , Universitas Nusantara PGRI Kediri
- 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.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. Teknik Proyeksi Bisnis.USU Press.
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi.2013. Metode Penelitian.USU Press
- 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.
- Lucky Wulan. (2011:21). “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)”. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- 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 Kampoeng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.

Siswanto, Tri Budi. (2016: 287)“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar Siswa Pada Pembelajaran Praktik Kelistrikan Otomotif SMK Di Kota Yogyakarta.” Jurnal pendidikan Vokasi 6(1).

Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.*