No. Dok. 5915
Copy : 1

D
658.31
A21
A

"ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PULOGADUNG TEMPAJAYA"

Untuk Memenuhi Syarat Penyelesaian

Program Studi D-IV Administrasi Bisnis Otomotif Pada

Politeknik STMI Jakarta

Kementrian Perindustrian RI

Disusun Oleh :

JULYANNA NUR AZIZAH

NIM : 1713015

POLITEKNIK STMI JAKARTA

KEMENTERIAN PERINDUTRIAN REPUBLIK INDONESIA

2017

DATA BUKU PERPUSTAKAAN
14/01/2021
112/ABO/SB-TA21

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL TUGAS AKHIR

"ANALISIS KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PULOGADUNG TEMPAJAYA"

DISUSUN OLEH:

NAMA : JULYANNA NUR AZIZAH

NIM : 1 713015

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS INDUSTRI

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan

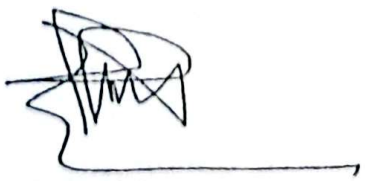
dan dipertahankan dalam Tugas Akhir

Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 30 - Oktober – 2017

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



Drs. Marison Sitorus, MM

NIP. 196306201989031003

POLITEKNIK STMI JAKARTA

KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R.I

JAKARTA

Lembar Pengesahan

Judul Tugas Akhir :

"ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PULOGADUNG TEMPAJAYA"

Disusun Oleh :

Nama : JULYANNA NUR AZIZAH

Nim : 1713015

Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri

Telah diuji oleh Tim Penguji Sidang Tugas Akhir Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri Politeknik STMI Jakarta pada hari Kamis 23 November 2017.

Jakarta, November 2017

Penguji 1	Penguji 2
(Drs. Parlindungan Pardosi, MM)	(Drs. Marison Sitorus, MM)
Penguji 3	Penguji 4
(Dr. Sadar Sukma Adna, SE., M. pd)	(Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM)

Kementerian Perindustrian
REPUBLIK INDONESIA

POLITEKNIK STMI JAKARTA

d.h. SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI
Jl. Letjen Suprapto No. 26 Cempaka Putih, Jakarta 10510
Telp: (021) 42886064 Fax: (021) 42888206
www.stmi.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR

Nama : Julyanna Nur Azizah
NIM : 17 13015
Judul TA : Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pulogadung Tempa Jaya.

Pembimbing : Drs. Marison Sitorus, MM
Asisten Pembimbing : -

Tanggal	BAB	Keterangan	Paraf
11/07/17	1	Pembahasan Judul	
12/07/17	2	Pembahasan Teori	
18/07/17	2	Pembahasan Bab 2	
19/07/17	2	Revisi Bab 2	
09/08/17	3	Pembahasan Bab 3	
23/08/17	3	Revisi Bab 3	
05/09/17	4	Pembahasan Bab 4	
06/09/17	4	Revisi Bab 4	
13/10/17	5	Pembahasan Bab 5	
18/10/17	5	Revisi Bab 5	
25/10/17	6	Pembahasan Bab 6	
30/10/17	6	Revisi Bab 6	

Mengetahui,
Ka Prodi

Drs Mudjono MM
NIP 195309011983031001

Pembimbing

Drs. Marison Sitorus, MM
NIP : 196306201989031003

SAI GLOBAL CERTIFICATION SERVICES Pty Ltd Registration ISO 9001 : 2008 No. Reg QEC 264727

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta, kementerian Perindustrian R.I.

Nama : Julyanna Nur Azizah

Nim : 1713015

Jurusan : Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul:

ANALISIS KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVTAS KERJA KARYAWAN PADA PT PULOGADUNG TEMPAJAYA

- Dibuat dan diselesaikan, dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survey lapangan, dosen pembimbing, melalui tanya jawab serta buku-buku jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana sains terapan/sarjana di Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Industri atau Universitas/Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan sebagai referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau judul acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir saya.
- Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan seperti diatas, maka karya Tugas Akhir saya ini dibatalkan.

Jakarta, 30 Oktober 2017

Yang Membuat Pernyataan



Julyanna Nur Azizah

ABSTRAK

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai *pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. Metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *kompensasi* (X1) dan variabel *disiplin kerja* (X2) terhadap *produktivitas kerja karyawan* (Y). Pengambilan sampel dilakukan dengan cara "*Simple random sampling*". Setelah meneliti hasil isian kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan dan perhitungan korelasi antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja maka dengan menggunakan perhitungan *regresi berganda* diperoleh: *Y= 3,170 + 0,4269X1 + 0,426X2* dengan *b1 = 0,426* yang artinya bahwa *kompensasi* (X1) mempunyai *pengaruh signifikan terhadap produktivitas* (Y) dan b2 = 0,426 yang artinya bahwa *disiplin kerja* (X2) mempunyai *pengaruh signifikan terhadap produktivitas* (Y). Sedangkan hasil analisis dengan menggunkan perhitungan *korelasi berganda* diperoleh *R = 0,483* yang berarti *ada hubungan positif* dan *cukup kuat* antara kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y). Adapun hasil ujiF menunjukkan *Fhitung > Ftabel* atau *9,150 > 3,17* yang berarti semua *variabel bebas (kompensasi = X1, disiplin kerja = X2)* secara bersama-sama terdapat *pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja* (Y) pada manufacturing PT Pulogadung Tempajaya.

Kata Kunci : kompensasi, disiplin kerja, produktivitas, regresi linier berganda, dan SPSS

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penyusun ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan petunjuk dan rahmatnya sehingga penyusun dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pulogadung Tempajaya". Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Diploma–IV Jurusan Manajemen Bisnis Industri pada Politeknik STMI Jakarta Kementrian Perindustrian RI.

Tugas Akhir ini ditulis berdasarkan hasil pengamatan dan praktek kerja lapangan secara langsung pada PT Pulogadung Tempajaya sehingga diharapkan dengan tersusunnya tugas akhir ini maka dapat memberikan bahan untuk lebih memperdalam pengetahuan bagi penyusun maupun mahasiswa pada umumnya.

Dengan selesainya tugas akhir ini, banyak bantuan dan dukungan yang penyusun dapat dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Mustofa, St. Mt selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta.
2. Bapak Drs. Marison Sitorus, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bantuan, dukungan, bimbingan dan motivasi serta waktu yang telah diluangkan kepada penyusun dalam proses penulisan tugas akhir.
3. Bapak Drs. Mulyono, MM, selaku Ketua Jurusan dan Bapak Yulius Jatmiko N. SE, MM, selaku Asisten Jurusan Program Studi Manajemen Bisnis Industri yang telah memberikan bantuan, dukungan dan bimbingan serta motivasi kepada penyusun dalam proses penulisan tugas akhir ini.
4. Para dosen dan Karyawan Politenik STMI Jakarta yang sudah membantu penulis selama menempuh pendidikan di Politeknik STMI Jakarta.
5. Kedua orang tua serta adik, yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan materil maupun moril sehingga penyusun mampu menyelesaikan Tugas Akhir.

DAFTAR ISI

Abstrak i

Kata pengantar ii

Daftar Isi iv

Daftar Tabel vi

Daftar Gambar viii

Bab I Pendahuluan 1

I.1. Latar Belakang Masalah 1
I.2. Rumusan Masalah 3
I.3. Tujuan Masalah 3
I.4. Hipotesa Penelitian 4
I.5. Batasan Masalah 4
I.6. Manfaat Penelitian 5
I.7. Sistematika Penulisan 5

Bab II Landasan Teori 7

II.1. Produktivitas Kerja 7
II.2. Kompensasi 16
II.3. Disiplin Kerja 29
II.4. Kerangka Berfikir 39

Bab III Metodelogi Penelitian 40

III.1. Ruang Lingkup 40
III.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 40
III.3. Metode Sampling 44
III.4. Jenis dan Sumber Data 45
III.5. Teknik Pengumpulan Data 45
III.6. Metode Analisis Data 47

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Bab IV Gambaran Umum Perusahaan 61

IV.1. Sejarah PT Pulogadung Tempajaya 61
IV.2. Profil Perusahaan 62
IV.3. Visi dan Misi Perusahaan 63
IV.4. Struktur Organisasi, dan Deskripsi Jabatan 63
IV.5. Layout Perusahaan 73

Bab V Analisa dan Pembahasan 74

V.1.Deskripsi Objek Penelitian 74
V.2.Instrument Penelitian 78
V.3.Uji Asumsi Dasar 87
V.4.Uji Analisis Regresi Linear Berganda 89
V.5.Uji Hipotesis Penelitian 97

Bab VI Kesimpulan dan Saran 104

VI.1.. Kesimpulan 104
VI.2.. Saran 105

Daftar Pustaka 106

Lampiran 107

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Definisi Operasionel Variabel 44

Tabel 2 Skala Likert dalam Kuesioner..... 44

Tabel 3 Pedoman Untuk Memberikan Interprestasi Koefisien Kolerasi 57

Tabel 4 Jenis Kelamin..... 75

Tabel 5 Umur..... 75

Tabel 6 Pendidikan Terakhir 76

Tabel 7 Tanggapan Kompensasi..... 76

Tabel 8 Tanggapan Disiplin Kerja..... 77

Tabel 9 Tanggapan Produktivitas Kerja 77

Tabel 10 Hasil Uji Validitas..... 81

Tabel 11 Kuesioner..... 108

Tabel 12 Hasil Kuesioner..... 112

Tabel 13 Hasil Uji Validitas..... 121

- Tabel Uji Manual Validitas 121
- Tabel SPSS 127

Tabel 14 Uji Realibilitas 137

- . Tabel Uji Manual Reliabilitas 137
- . Tabel Penolong 139
- . Tabel SPSS 148

Tabel 15 Tabel penolong Uji Heteroskesd..... 149

- Tabel Uji Asumsi SPSS 151

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema Kerangka Berfikir 39

Gambar 2 Kerangka Konseptual.....43

Gambar 3 Struktur Organisasi.....66

Gambar 4 Layout PT Pulogadung Tempajaya 73

Gambar 5 Histogram dan Normal P-Plot.....89

Gambar 6 Diagram Uji F.....99

Gambar 5 Diagram Uji T Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.....103

Gambar 6 Diagram Uji T Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja 103

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap organisasi/ perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Perkembangan ini berdampak pada persaingan yang semakin ketat, terutama dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan para pelanggan. Kompleksitas persaingan pun meningkat karena kehadiran para pendatang baru dalam pasar. Persaingan yang ketat tersebut dapat menyebabkan ancaman bagi eksistensi perusahaan, karena konsumen dihadapkan pada banyak pilihan produk/jasa yang sama yang juga ditawarkan oleh perusahaan lain. Konsumen akan menentukan pilihan terbaik, dengan memilih produk/jasa yang memiliki kualitas lebih baik, lebih murah dan lebih terpercaya. Oleh karena itu, sebagai salah satu pelaku industri selain harus peka terhadap perubahan yang terjadi, perusahan juga harus meningkatkan daya saing mereka agar bisa terus bertahan dan berkembang.

Dalam kenyataannya produktivitas kerja karyawan sering kali mengalami masalah, diantaranya sering kali target pekerjaan tidak tercapai, karyawan sering mangkir/bolos/sakit, absensi tidak tepat waktu, kekompakkan tim kurang solid, dll

Untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kemapuan organisasi tersebut dalam mencapai produktivitas yang optimal, kinerja yang baik akan dapat diraih jika produktivitas kerja karyawan mengalami kemajuan atau peningkatan. Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pendangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. **(Ravianto dalam sutrisno, 2009).**

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efektif, efisien dan produktif. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Dalam peningkatan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh faktor penting manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi dan disiplin kerja. Kompensasi dan disiplin kerja yang ditanamkan perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang sesuai sehingga dapat mendorong karyawan untuk berkerja dengan giat dan bekerja secara disiplin.

Menurut Mutiara Pangabean dalam subekhi (2012:176), kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan pada organisasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor pendukung untuk memotivasikan karyawan agar lebih berusaha menggerekan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi bisa mencakup gaji, penghasilan uang pensiun, uang liburan, dan promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Selain itu, juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapatkan posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Selain kompensasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Kedisiplinan ini merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai, tanpa displin karyawan yang baik sulit bagi

organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian produktivitas yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika pegawai di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Berdasarkan dari uraian-uraian di atas, penulis mempunyai keinginan yang kuat untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yang dituangkan dalam penelitian yang berjudul **"Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pulogadung Tempajaya".**

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagi berikut :

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pulogadung Tempajaya?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pulogadung Tempajaya?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pulogadung Tempajaya

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai berdasarkan pokok masalah yang diajukan tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pulogadung Tempajaya

2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pulogadung Tempajaya
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pulogadung Tempajaya

I.4 Hipotesa Penelitian

Berdasrkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka hipotesanya sebagai berikut:

1. Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi secara parsial terhadap Produktivitas kerja Karyawan
   Ha : Terdapat pengaruh antara Kompensasi secara parsial terhadap Produktivitas kerja Karyawan
2. Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktivitas kerja Karyawan
   Ha : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktivitas kerja Karyawan
3. Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas kerja Karyawan
   Ha : Terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas kerja Karyawan

I.5 Batasan Masalah

Untuk menghindari terlalu luasnya ruang lingkup pembahasan serta tercapainya suatu hasil pembahasan yang lebih rinci dan terarah, maka dibuatkan beberapa batasan masalah seperti :

1. Penelitian dilakukan PT. Pulogadung Tempajaya
2. Responden yang di pilih untuk mencari data penelitian adalah para karyawan PT Pulogadung Tempajaya

3. Penulis hanya meneliti variabel disiplin kerja sebagai varibel independen dan variabel dependennya yaitu produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

I.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pemilik Usaha

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitas karyawannya yang dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja. Untuk acuan perusahaan dan pedoman dalam menentukan langkah dimasa yang akan datang.

2. Bagi Penulis

   Menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan teori yang diperoleh diperkuliahan serta merupakan salah satu persyaratan akademis dalam rangka meraih gelar Sarjana Sains Terapan (D4) Politeknik STMI Jakarta.

3. Bagi Peneliti Lain

   Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian yang sejenisnya.

I.7 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat tugas akhir, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB II

LANDASAN TEORI

II.1 Produktivitas Kerja

II.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu *dimensi individu* dan *dimensi oranisasi. Dimensi Individu* melihat produktivitas dalam kaitanya dengan karateristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Adapun *dimensi keorganisasian* melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input)* dan keluaran (*output)*. Oleh karena itu, dalam pandangan ini, terjadinya penikatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Kedua pengertian produktivitas tersebut mengandung cara atau metode pengukuran tertentu yang secara praktik sukar dilakukan. Hal itu karena karateritik kepribadian individu bersifat kompleks dan masukan sumber daya bermacam-macam dalam proporsi yang beragam.

Beberapa pakar manajemen mendefinisikan produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Paul Mali seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:57) mengemukakan, "produktivitas adalah cara menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu, produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.
2. Muchdarsyah Sinungan (2005:12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

3. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 41), produktivitas adalah perbandingan anatra *output* (hasil) dan *input* (masukan). Jika produktivitas naik, hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenga kerjanya.

II.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Pada dasarnya, produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya oleh pendidikan dan ilmu, keterampilan, rasa tanggung jawab, kultur, bakat dan sikap mental, dan lain-lainnya yang merupakn sumber daya pegawai dalam perusahaan (Gomes, 1995:160).

Ravianto (1986:20) merinci faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara umum, yaitu sebagai berikut :

1. *Motivasi*, yaitu kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

   Pada haikatnya, motivasi pegawai dan pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsunagn usaha dan ketenagakerjaan. Dengan demikian, pegawai akan mengetahui fungsi, peranan, dan tanggung jawab dilingkungan kerjanya dan pihak pimpinan dapat menumbuhkan iklim kerja yang sehat dengan cara mengatur hak dan kewajiban pegawai sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan, dan tanggung jawab pegawai.
2. Kedisiplinan, yaitu sikap mental yang tercermin dalam pembuatan tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturran, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Ciri-ciri disiplin adalah.

a. Harsat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjasi norma, etika, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat;
b. Perilaku yang dikendalikan;
c. Ketaatan (*obedience).*

3. *Etos Kerja,* yaitu pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktivitas pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas kerja. Untuk itu, dapat ditempuh berbagai langkah berikut.
   a. Peningkatan produktivitas kerja melalui penumbuhan etos kerja, dapat dilakukan melalui pendidikan yang terarah. Pendidikan harus mengarah pada pembentukan sikap mental pembangunan, sikap atau watak positif sebagai manusia pembangunan bercirikan inisiatif, kreatif, berani mengambil resiko, sistematis, dan skeptis.
   b. Sistem pendidikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan yang memerlukan berbagai keahlian dan keterampilan sekaligus meningkatkan produktivitas, kualitas, dan efisien kerja.
   c. Menumbuhkan motivasi kerja. Dari sudut pandang pekerja, kerja berarti pengorbanan baik waktu senggang dan kenikmatan hidup lainnya, sedangkan upah/gaji merupakan ganti rugi dari segala pengorbanannya.
4. *Keterampilan,* faktor keterampilan teknis dan manajerial menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja. Setiap individu dituntut untuk terampilan dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).
5. *Pendidikan,* tingkat pendidikan harus dikembangkan melalui jalur pendidikan formal ataupun informal. Karena setiap pengguna teknologi hanya dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang andal. Faktor alat, cara dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap poduktivitas yang tinggi maka faktor tersebut harus serasi terhadap kemampuan, kebolehan, dan batasan manusia pekerja.

6. *Lingkungan dan iklim kerja yang baik* akan mendorong pegawai merasa senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Iklim kerja yang sahat dapat mendorong sikap keterbukaan, baik dari pihak pegawai maupun dari pihak pimpinan sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah atara pegawai dan pimpinan dalam rangka menciptakan ketenteraman kerja dan kelangsungan usaha kea rah peningkatan produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mepengaruhi produktivitas pada dasarnya dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung dan faktor-faktor yang berpengaruh secara tidak langsung. Tenaga kerja atau pegawai merupaan faktor produksi yang dinamis, ang memiliki kemampuan berfikir dan motivasi kerja. Tenaga kerja merupakan faktor yan secara langsung memengaruhi produktivitas kerja.

II.2.3 Variabel yang mempengaruhi produktivitas

Menurut Sri Haryani (2002:104), variabel yang memengaruhi produktivitas dapat dikelompokan menjadi sebagai berikut :

1. Variabel yang berasal dari karyawan, yakni :
    a. Bersifat fisikal, meliputi :
        1) *Gizi,* berguna untuk mendukung aktivitas fisik ataupun mental sehingga pegawai tidak akan cepat lelah dalam bekerja dan mampu berpikir secara optimal
        2) *Kesehatan,* merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai yang mencangkup kesehatan fisik dan mental karena secara umum orang yang sehat akan mampu bekerja dengan lebih baik dari pada orang yang tidak sehat.

b. Bersifat psikologikal, meliputi :

1) *Motivasi* untuk meningkatkan produkivitas kerjanya. Orang yang bekerja dengan motivasi yang lebih tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.

2) *Sikap yang tercermin dari prestasi kerjanya.* Sikap yang positif terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan kesediaan yang lebih besar untuk berusaha untuk menghasilkan yang terbaik dan bertanggung jawab terhadap apa yang ditugaskan padanya. Sementara sikap yang negative ditunjukan dengan adanya sikap yang pasif, yaitu hanya mengerjakan seperti apa yang diperintahkan, menyukai pengarahan, dan apabila memungkinkan akan menghindar dari tanggung jawab.

c. Keterampilan, meliputi :

1) *Bakat.* Orang yang bekerja sesuai dengan bakatnya akan mempunyai produktivitas yang relative lebih tinggi dari pada mereka yang kurang berbakat.

2) *Pendidikan* yang lebih tinggi memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang bependidikan lebih rendah. Pegawai yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, kematangan dalam berpikir, dan bekerja dengan lebih baik.

3) *Latihan* untuk membantuk dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja.

2. Variabel yang berasal dari perusahaan, yaitu :

a. *Lingkungan kerja,* terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri atas pencahayaan, sirkulasi udara, tersedianya fasilitas kamar dan WC, tersedianya fasilitas olahraga, serta fasilitas ibadah. Lingkungan non fisik, misalnya hubungan antara karyawan, hubungan antara karyawan dengan meneger, dan

persaingan yang sehat. Lingkungan fisik yang baik akan mendukung peningkatan produktivitas kerja.

b. *Kemampuan manajemen* seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Dalam hal ini pemimpin bertugas untuk mengarahkan kegiatan karyawan sehingga mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pemimpin yang efektif, tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.

c. *Kebijakan perusahaan dalam produktivitas.* Adanya kebijakan perusahaan dalam bidang produktivitas akan menggerakan seluruh anggota perusahaan, baik karyawan maupun manager untuk berusaha mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

3. Variabel yang berasal dari lingkungan eksternal, yang meliputi :

   a. *Teknologi*

   b. *Kebijakan pemerintah dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas.*

   c. *Kondisi ekonomi dapat mempengaruhi produktivitas.*

II.2.4 Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada didalam perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksanakan sesacara efisiensidan efektif sehinggaini semua akhirnya sangan diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan.

   Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemapuan seseorang karyawan sangan bergangantung pada keterampilan yang dimilikiserta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya menyelesaikantugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

   Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja.

   Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

   Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu.

   Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi.

   Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

II.2.5 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut **Henry Simamora** (2004:612), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. *Kuantitas Kerja*, adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. *Kualitas kerja*, adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secarateknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. *Ketetapan waktu*, adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihatdari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta meaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

Pengukuran produktivitas mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu, pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi maneger untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:23) secara umum, pengukuran produktivitas dinyatakn dalam perbandingan yang dapat ditentukan dalam tiga jenis yaitu :

1) Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dan pelaksanaan secara hitoris yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaska, tetapi hanya mengetengahkan tingkat pekerjaan,
2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perseorangan, tugas, saksi, proses) dengan lainnya, pengukuran seperti menunjukan pencapaian relative,

3) Perbandingan pelaksanaan sekarng dengan targetnya, pengukuran ini dianggap yang terbaik dalam memuaskan perhatian pada sasaran atau tujuan.

II.2.6 Manfaat Pengukuran Produktivitas

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:126), manfaat pengukuran produktivitas kerja adalah :

1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan,
2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian masalah,
3) keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer dan demosi
4) kebutuhan dan latihan dan pengembangan
5) perencanaan dan pengembangan karier
6) Mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7) Mengetahui ketidak akuaratan informal,
8) Meberikan kesempatan kerja yang adil
9) Indikator produktivitas kerja

II.2.7 Langkah-langkah Pencapaian produktivitas

Menurut T. Hani Handoko (2001:213), langkah-langkah untuk mencapai produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan ukuran-ukuran produktivitas pada seluruh tingkat organisasi
2. Menetapkan tujuan-tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran-ukuran yang ditetapkan. Tujuan-tujuan yang hendaknya relitas dan mempunyai batasan waktu.
3. Mengembangkan rencana-rencana untuk mencapai tujuan
4. Mengimplementasikan rencana
5. Mengukur hasil-hasil

II.2.8 Ciri-ciri Pegawai yang Produktif

Sedarmayanti (2001:80), mengutip dari A. Dale Timpe mengungkapkan tentang ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat;
2. Kompetensi secara profesional atau teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidang;
3. Kreatif dan inovatif memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman;
4. Memahami pekerjaan;
5. Belajar dengan cerdik, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, dan tidak mudah macet dalam bekerja. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, keandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya, dan jadwal;
6. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan;
7. Dianggap bernilai oleh pengawasnya;
8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil;
9. Selalu meningkatkan diri.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

II.2 Kompensasi

II.2.1 Pengertian kompensasi

Salah satu usaha manajemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Pemberian kompensasi bertujuan membantu pegawai memenuhi kebutuhan di luar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Sedarmayanti (2001:24-25) berpendapat bahwa pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar menjadi sistem yang baik dalam organisasi. Tujuan kompensasi yang baik adalah sebagai berikut :

1. *Menghargai Prestasi Kerja* : pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan orang terhadap prestasi kerja para pegawainya sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

2. *Menjamin keadilan.* Dengan adanya sistem imbalan yang baik, akan menjamin adanya keadilan di antara pegawai dalam organisasi.

3. *Mempertahankan pegawai.* Dengan sistem imbalan yang baik para pegawai akan lebih betah bertahan bekerja pada organisasi.

4. *Memperoleh pegawai bermutu.*

5. *Pengendalian biaya.* Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berbasis kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerjaan lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan sebagainya.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, ia dapat mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut atau membajak karyawan yang merasa tidak puas karena dapat membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi.

Kompensasi yang baik akan memberikan beberapa efek positif pada organisasi atau perusahaan sebagai berikut :

a. Mendapatkan pegawai yang berkualitas,

b. Memacu pekerjaan untuk bekerja lebih energik dan meraih prestasi tinggi,

c. Pemikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada,

d. Bodoh dalam pelaksanaan administrasi dan aspek normatifnya,

e. Memiliki keunggulan lebih dari pesan atau kompetitor. Sistem imbalan yang baik akan mengurangi pelaksanaan rekrutmen. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi pegawai baru.

II.2.2 Fungsi dan tujuan pemberian kompensasi

Menurut Susilo marwoto (1990:100), fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. *Pengalokasian sumber daya manusia yang efisien.* Fungsi ini menunjukkan bahwa memberikan kompensasi yang cukup baik kepada pegawai yang berprestasi baik akan mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik dan produktif.
2. *Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.* Pemberian kompensasi kepada pegawai berimplikasi pada organisasi untuk menggunakan tenaga pegawainya dengan efisien dan efektif mungkin.
3. *Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.* Secara langsung, sistem pemberian kompensasi membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung, ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2002:120) adalah sebagai berikut.

1. ,Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama antara atasan dan bawahan. Bawahan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan atasan membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan pegawai yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi kan bawahannya.

5. Stabilitas pegawai. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif, stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang pemburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

II.2.3 Asas Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007:122) menjelaskan bahwa program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan berdasarkan pada asas keadilan dan kelayakan, serta memperhatikan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya agar balas jasa yang akan diberikan perangsang Gairah dan kepuasan kerja pegawai.

1. Asas Adil.

   Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsisten. Jadi, adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penelitian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan asas adil, suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

   Kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif. Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer Personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting agar semangat kerja dan pegawai yang berkualitas tidak berhenti tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

Adapun tentang metode kompensasi ada dua jenis yaitu metode tunggal dan metode jamak. Metode tunggal adalah cara penetapan gaji pokok berdasarkan ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki pegawai. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan berdasarkan ijazah terakhir. Sedangkan metode jamak adalah cara penentuan gaji pokok berdasarkan beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan ada

karena alasan hubungan keluarga. Jadi, tidak ada standar gaji pokok yang pasti. Ini terdapat pada perusahaan swasta yang di dalamnya masih terdapat diskriminasi.

II.2.4 Sistem Pemberian Kompensasi

Beberapa sistem kompensasi yang bisa digunakan adalah sistem prestasi, sistem waktu, sistem kontrak atau borongan.

1. Sistem Prestasi

   Menurut Prestasi Kerja, sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Besar kecilnya upah tersebut bergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu. Cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Cara ini sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Contoh kompensasi sistem hasil yaitu per potong, per meter, per liter, per kilo, dan sebagainya.

2. Sistem Waktu

   Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamjanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya, cara ini digunakan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi.

   Kelemahan sistem waktu adalah sebagai berikut ;

   a. Menurunkan semangat pegawai yang produktivitasnya tinggi atau di atas rata-rata,
   b. Tidak membedakan usia, pengalaman, dan kemampuan pegawai,
   c. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh, dan
   d. Prestasi Kerja pegawai tidak dilihat.

Kelebihan sistem waktu adalah sebagai berikut ;

a. Mencegah hal-hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih diskriminasi ataupun kompetisi yang kurang sehat,
b. Menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik,
c. Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Sistem Kontrak/Borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak atau borongan didasarkan atas kuantitas kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan Dalam kontrak dicantumkan ketentuan mengenai "konsekuensi" apabila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian, baik secara kuantitas, kualitas, maupun waktu penyelesaiannya. Sistem ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan apabila dikerjakan oleh pegawai tetap dan atau jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh pegawai tetap.

II.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007:128-129) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencarian kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik tingkat pemberian kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh atau organisasi pegawai

Apabila serikat buruh nya kuat yang berpengaruh tingkat kompensasi semakin besar. Sebaiknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, tingkat kompetensi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja pegawai

Jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak, kompensasi akan semakin besar. Sebaiknya, jika produktivitas kerja buruk serta sedikit, kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres menerapkan besarnya batas upah atau batas jasa minimum. Peraturan Pemerintah sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup (*cost of living*)

Apabila biaya hidup di suatu daerah itu tinggi tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup rendah, tingkat kompensasi atau upah relatif kecil. Tingkat upah di Jakarta misalnya lebih besar daripada tingkat upah dibandung karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi jabatan pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaiknya, pegawai yang lebih rendah memperoleh gaji yang lebih kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, gaji atau balas jasa akan semakin besar karena kecakapan serta keterampilan lebih

baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah yang berpengalaman kerja yang kurang, tingkat gaji atau kompensasinya kecil.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) tingkat upah atau kompensasi semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment.* Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (*dosqueshed unemployment).*

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit yang mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar, tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Akan tetapi, jika jenis sifat pekerjaan yang mudah dan resiko (*finansial*, kecelakaannya) kecil, tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah. Misalnya pekerjaan merakit komputer biasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

II.2.6 Indikator-indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menjadi dua macam yaitu kompensasi langsung (*Financial*) dan kompensasi tidak langsung (*non finansial*).

A. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Menurut Nawawi (2005: 316), kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tanggal waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar, yaitu upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*).

Besarnya bonus yang ditetapkan adalah satu sampai dua kali gaji pokok pegawai.

Proses atau tahap tahap yang dilalui dalam pemberian kompensasi agar terasa adil terdiri atas :

a. Menyelenggarakan survey gaji, yaitu survei mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding pada perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal);
b. Menentukan nilai setiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal);
c. Mengelompokkan pekerjaan yang sama atau sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin *employee equty* /keadilan pegawai);
d. Menetapkan harga setiap tingkat gaji dengan menggunakan garis upah;
e. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undang yang berlaku (menjamin gaji layak dan wajar).

B. Kompensasi tidak langsung (indirect *compensation*)

1. Tunjangan kesehatan dan keamanan

   Termasuk berbagai jenis asuransi kesehatan pensiun izin sakit dana pensiun dan sejenisnya.

   a. Asuransi jiwa

      Diperbaharui setiap 1 tahun yang dihentikan apabila karyawan keluar dari perusahaan. Besarnya nilai asuransi umumnya sekitar 2 kali gaji tahunan karyawan. Dewasa ini asuransi jiwa banyak yang dipengaruhi oleh program *benefit fleksibel.* Misalnya, perusahaan membayar sekian untuk asuransi jiwa karyawan, tetapi ada beberapa paket tambahan yang dapat dipilih karyawan sesuai dengan preferensinya dan nanti akan dipotong dari gaji.

   b. Asuransi kecacatan

      Mencakup pembayaran atas kematian yang tidak sengaja, serta pembayaran apabila karyawan mendapat kecacatan. Cacat

sepanjang (6 bulan atau lebih biasanya membayar tidak lebih) dari 60% dari gaji dasar karyawan sampai mereka menerima dana pensiun.

c. Tunjangan rumah sakit operasi dan maternitas yang merupakan tunjangan penting bagi karyawan karena biaya yang sangat besar. Tentu saja, sama dengan perusahaan, biaya operasional dari tunjangan ini bisa memberatkan, mengurangi laba, dan mengurangi persaingan perusahaan secara global. Isu-isu kompetitif dari biaya kesehatan ini umumnya para pada perusahaan dengan jumlah pekerja berusia 40-50 tahun yang banyak, tunjangan kesehatan yang lebih banyak bagi karyawan yang telah pensiun, dan perusahaan dengan produk yang Harus bersaing dalam pasar dunia. Apabila perusahaan ingin mengurangi biaya besar yang ditimbulkan dari tunjangan rumah sakit, operasi, dan maternitas, perusahaan dapat melakukan beberapa strategi biaya seperti : (1) Bergabung dengan perusahaan lain untuk membentuk hubungan yang lebih kuat dalam menegosiasikan biaya-biaya rata-rata dengan insurer. (2) Bekerjasama dengan rumah sakit insurer dan pemasok lainnya.

d. Pensiun : adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara teratur pada interval kepada karyawannya antara pensiun dan berhak menerimanya.

e. Pembayaran atas waktu waktu tidak bekerja : yang termasuk saat liburan cuti dan waktu melapor. Karyawan level atas di perusahaan raksasa banyak mendapatkan kebebasan untuk berlibur.

f. Layanan karyawan : misalnya bantuan konseling, layanan makanan, mobil perusahaan, fasilitas olahraga, rencana pembelian saham, transportasi, bantuan adopsi, seragam, bantuan hukum, penjaga anak, bonus natal, fasilitas kredit, jam kerja fleksibel, dan lainnya.

II.3 Disiplin Kerja

II.3.1 Pengertian dan Arti Penting Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen menjalankan standar-standar organisasional (handoka, 2008:208). Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama Disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau dan atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan.

Disiplin mempunyai dua pengertian yaitu (sutrisno, 2010:87):

1. Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman dan
2. Disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2013) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanaan tugas–tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan hukuman seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam sikap tidak baik terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan Respon yang dikehendaki.

Disiplin kerja Dapat Melihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah pelaksanaan tugas diperoleh hasil yang optimal. Manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dapat melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pemikirannya semaksimal mungkin demi mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut (Sutrisno, 2010:86).

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas yang sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

II.3.2 Jenis-Jenis dalam Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja terhadap terdiri dari (Handoko, 2008:208-211):

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang melaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti sebagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Disiplin Preventif mencegah disiplin dari karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

Manajemen perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Karyawan yang tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai akan cenderung menjadi salah arah atau eratik. Manajemen perusahaan hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif seperti "Jaga Keamanan!" bukan "Jangan Ceroboh!" karyawan biasanya juga perlu mengetahui alasan alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar dapat memahaminya.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran berlanjut. Kegiatan kolektif sering berupa Suatu

bentuk hukuman yang disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), contoh tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif bersifat mendidik dan mengoreksi bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan hukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan kekuatan pada penyelia. Sasaran pendisiplinan secara ringkas adalah sebagai berikut :

a. Untuk memperbaiki pelanggaran.
b. Untuk menghalangi para karyawan yang lainnya melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

3) Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijakan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum human-hukuman yang lebih "serius" dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

a. Teguran secara lisan oleh personalia
b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia.
c. Skorsing dari pekerjaan 1 sampai 3 hari.
d. Skorsing 1 minggu atau lebih lama.
e. Diturunkan pangkatnya (demosi)
f. Dipecat.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Pengecualian berlaku untuk pelanggaran-pelanggaran serius, seperti berkelahi dalam perusahaan atau mencuri, biasanya dikecualikan dari disiplin progresif. Seorang karyawan yang melakukan pelanggaran pelanggaran itu bisa langsung dipecat.

II.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah (Sutrisno,2010: 89-92):

1. *Besar kecilnya pemberian kompensasi,* dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima com akan dapat bekerja tenang dan tekun serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.
2. *Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.* Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan Bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
3. *Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.* Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilaksanakan dalam perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin digerakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. *Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.* Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.
5. *Ada tidaknya pengawasan pimpinan.* Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut **WASKAT**. Seorang pimpinan bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat pada tingkat maupun sehingga tugas-tugas yang dibebankan pada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
6. *Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.* Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi semangat kerja dan moral kerja karyawan.
7. *Diciptakan kebiasan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin* antara lain:
   - Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
   - Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
   - Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan, yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan

- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan, karena pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ke tempat kerja. Penerapan disiplin secara membabi buta tanpa meninjau sebab-sebab dan suatu pelanggaran terlebih dulu, akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan.

II.3.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

   Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

2. Teladan Pimpinan

   Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisplinan yang baik pula

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih

efektif untuk mewujudkan suatu organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Maka dari itu, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat ringannya sangsi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sangsi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingakatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indispliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinanya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. sebaliknya apa bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap

indispliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut. Sehingga kesimpulannya adalah ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun *horizontal*. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat diantara semua karyawannya. Jika tercipta human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

III.1. Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini, objek penelitian adalah produktivitas kerja karyawan pada PT Pulogadung Tempajaya. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pulogadung Tempajaya. Sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan dari PT Pulogadung Tempajaya. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah membahas dua variabel, yang terdiri dari variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

III.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

III.2.1 Variabel Penelitian

1. **Variabel** Independen

Variabel *independent* (bebas)/ Predictor (Peramal) adalah variabel yang dipergunakan untuk memperkirakan (J.Supranto, hal 156, 2003). Variabel penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini diantaranya menyangkut dimensi kualitas, dimana kualitas adalah keseluruhan kesan yang diterima konsumen berdasarkan *leaflet* dan iklan-iklan promosi lainnya yang diberikan oleh pihak pengembang yang diukur berdasarkan hasil yang sesungguhnya diterima oleh konsumen dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

- Konpensasi (X1)

  Kompensasi adalah pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

- Disiplin Kerja (X2)

  Disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen/Variabel tidak bebas adalah variabel yang nilainya akan diperkirakan/diramalkan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan konsumen, dimana kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan hasil yang ia rasakan dengan harapannya.

- Produktivitas Kerja (Y)

  Produktivitas kerja adalah perbandingan anatra *output* (hasil) dan *input* (masukan). Jika produktivitas naik, hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenga kerjanya.

III.2.2 Definisi Operasional

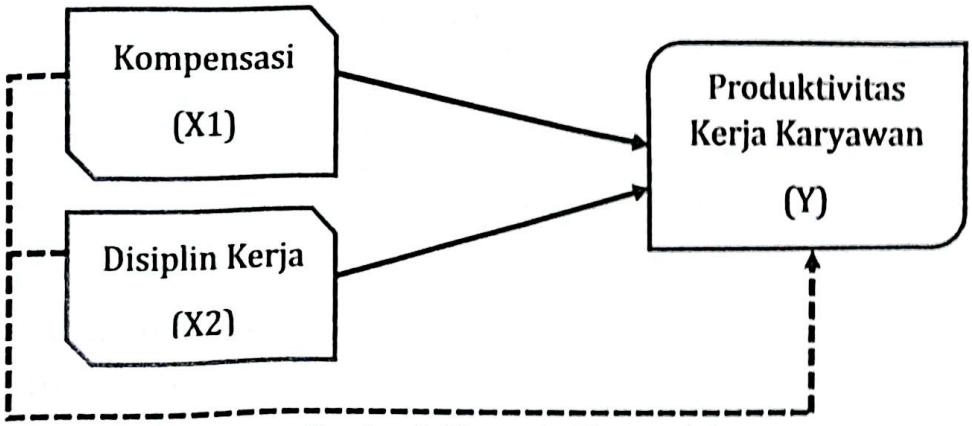
Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur dan menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasikan *construct*. Melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel dan indikator disajikan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Definisi Opersional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Sumber	Indikator
Produktivitas kerja karyawan (Y)	Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.	Menurut Edy Sutrisno (2009:104)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.	Menurut Hasibuan (2005:118)	• Gaji • Upah Intensif • Asuransi • Fasilitas Kantor • Tunjangan
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah kegiatan manajemen menjalankan standar-standar organisasional	Menurut Hasibuan (2013:194)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusian

III.2.3 Model Penelitian

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau independent variabel yaitu kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) sedangkan variabel dependent adalah pdoduktivitas kerja Karyawan (Y). Adapun yang menjadi hipotesis utama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara kompensasi, Disiplin Kerja terhadap pdoduktivitas kerja Karyawan pada PT Pulogadung Tempajaya. Kerangka konseptual tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Sumber : Data Diolah

III.2.4 Skala Pengukuran

Variabel-variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Syofian Siregar (2013), Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan-pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5,4, 3, 2, dan 1. Sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk jawaban Skala Likert terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan menggunakan Skala Likert maka variabel yang diukur, dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi sub indikator yang dapat diukur akhirnya indikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Sedangkan menurut Sugiyono (2009), Skala Likert merupakan skala yang dipakai 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. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert 1-5 dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Biasa saja/Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: Sugiyono (2009)

III.3. Metode Sampling

III.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas: obyek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Syofian Siregar (2013), populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian dan dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Pulogadung Tempajaya yang berjumlah 63 orang.

III.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini penetu sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

III.4. Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data yang akurat penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder.

III.4.1 Data Primer

Menurut Syofian Siregar (2013), data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Sedangkan menurut Uma Sekaran (dalam Annisa Pratiwi, 2014), data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarkan melalui internet.

III.4.2 Data Sekunder

Menurut Syofian Siregar (2013), data sekunder adalah data diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Sedangkan menurut Uma Sekaran (dalam Annisa Pratiwi, 2014), data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan seterusnya.

III.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan observasi di PT Pulogadung Tempajaya ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2009), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan

tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

Sedangkan menurut Syofian Siregar (2013), wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

Dalam hal ini peneliti melakukan tanya jawab sepihak secara langsung dengan manajer dan karyawan perusahaan yang ditunjuk untuk memberikan informasi seputar aktifitas-aktifitas selama produksi berlangsung serta jenis dan jumlah biaya yang dikeluarkan selama proses produksi berlangsung.

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2009), observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang. Maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Sedangkan menurut Syofian Siregar (2013), observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

Dalam metode ini dilakukan secara langsung untuk memperoleh data dari perusahaan yang menjadi objek penelitian. Dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap proses produksi PT Pulogadung Tempajaya sehingga mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sedangkan menurut Syofian Siregar (2013), kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap keyakinan perilaku dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan

atau oleh sistem yang sudah ada.

d. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dengan mencari atau membaca dan mempelajari berbagai kepustakaan atau referensi dari literature, mengumpulkan petikan-petikan dari berbagai buku, dan sumber lainnya dalam menganalisa permasalahan. Selain melalui buku dan literature lainnya, penulis juga mencari referensi melalui media internet. Hal ini dilakukan dengan maksud agar dalam pemecahan masalahan dapat didukung dengan teori-teori yang telah ada. Dalam penelitian ini penelitian kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang elemen motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

e. Metode Dokumentasi

Menurut Syofian Siregar (2016), dokumetasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian. Maksudnya ialah mempelajari dan meneliti dokumen yang berhubungan dengan objek yang di teliti dan diharapkan dapat memberikan dukungan terhadap data-data yang telah diperoleh.

III.6. Metode Analisis Data

Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis yang digunakan sebagai berikut:

III.6.1. Analisis Data Kuantitatif

Menurut Algifari (dalam Annisa Pratiwi, 2014), analisis kuantitatif adalah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik sendiri merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar.

Dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif yang digunakan hasil jawaban responden.

III.6.2. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Sedangkan menurut Syofian Siregar (2013), instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Untuk dapat dikatakan instrument penelitian yang baik, paling tidak memenuhi 5 kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, sensitifitas, objektivitas, dan fisibilitas.

1. **Uji Validitas**

Menurut Syofian Siregar (2013), validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Menurut Sugiyono (2009), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila:

1. Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992: Syofian Siregar, 2013).
2. Koefisien korelasi *product mment* > r-tabel (α : n-2) n = jumlah sampel.
3. Nilai *sig* ≤ α.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment,* yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2].[n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

2. Uji Reliabilitas

Menurut Syofian Siregar (2013), reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test retest, equivalent*, dan gabungan keduannya. Secara internal, reliabiltas alat ukur dapat di uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Menurut Sugiyono (2009), instrumen yang reliable belum tentu valid. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan. Teknik pengukuran reliabilitas, sebagai berikut:

- Teknik *Alpha Cronbach*

  Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menetukan apakah suatu instrument penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala, sepeti 1-3, 1-5, dan 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilain sikap.

  Misalnya, responden memberikan jawaban sebagai berikut:

  - Sangat memuaskan (SM) = 5
  - Memuaskan (M) = 4
  - Netral (N) = 3
  - Tidak memuaskan (TM) = 2
  - Sangat tidak memuaskan (STS) = 1

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisisen reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha Cronbach*, yaitu:

a. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$s_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n-1}$$

b. Menentukan nilai varian total

$$s_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n-1}$$

c. Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right]$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

Xi = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum x$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

s_t^2 = varians total

$\sum s_i^2$ = jumlah varians bulir/item

k = banyaknya bulir pertanyaan

r_{11} = Reabilitas instrument

3. Uji Asumsi Dasar

Menurut Syofian Siregar (2016). Uji asusmsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelineritasan dari suatu populasi (data). Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga uji dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta untuk menguji kelineritasan data.

- **Uji Multikolinearitas**

Menurut Supardi U.S (2013), persyaratan uji statistic parametrik analisis asosiasi lainnya yang diperlukan, khususnya dalam analisis regresi berganda yaitu uji kolinearitas atau multikolinearitas. Pengujian kolinearitas atau multikolinearitas dilakukan dalam rangka menguji apakah dala model ganda ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Dalam analisis regresi yang baik disyaratkan tidak terjadi kolinearitas atau multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

Untuk mengetahui terjadi kolinearitas ata multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai *VIF (Variance Inflation Factor* atau nilai *Tol (Tolerance)*. Rumus untuk menetukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

$$Tol = \frac{1}{\text{VIF}} = 1 - R_j^2$$

Keterangan:

VIF = nilai Variance Inflation Factor

Tol_j = nilai Tolerance variabel bebeas-j

R_j = koefisien korelasi antara variabel bebas-j dengan variabel bebas lainnya

b. Uji Homogenitas

Menurut Supardi U.S (2013), Pengujian homogenitas dilakukan dalam rangka menguji kesamaan varians setiap kelompok data. Dan menurut Syofian Siregar (2016), Pengujian homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek (tiga sampel atau lebih) yang diteliti mempunyai varian yang sama. Bila objek yang diteliti tidak mempunyai varian yang sama, maka uji anova tidak dapat dilakukan. Metode yang digunakan dalam melakukan uji homogenitas ini adalah metode varian terbesar dibandingkan dengan varian terkecil. Tahapan uji homogenitas sebagai berikut:

- Membuat tabel penolong

No	X_1	X_2	X_3	$(X_1 - X_1)^2$	$(X_2 - X_2)^2$	$(X_3 - X_3)^2$
1						
2						
3						
.						
n						
	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ

Sumber: Syofian (2015)

- Menghitung nilai rata-rata kelompok sampel

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n}$$

Keterangan:

$\bar{X}_1$ = nilai data pada sampel ke...i

X_I = data pada sampel ke..i

n = jumlah data

- Menghitung nilai varian kelompok sampel

$$S_t^2 = \frac{\sum(X_1 - \bar{X}_1)^2}{n-1}$$

➢ Menentukan nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{S_B^2}{S_K^2}$$

Keterangan:

S_B^2 = untuk varian terbesar

S_K^2 = untuk varian terkecil

➢ Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat di lihat di tabel F dengan ketentuan sebagai berikut:

F_{tabel} (α, $V1_{n-1}$, $V2_{n-1}$)

Keterangan:

V1 = pembilang

V2 = penyebut

n = jumlah data

α = taraf signifikan

➢ Menentukan kriteria penelitian

Jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima

c. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (dalam Annisa Pratiwi, 2014), uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

4. Analisis Regresi

a. Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Menurut Syofian Siregar (2016), regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data yang masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari 1 yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*). Tujuan dilakukan Pengujian Hipotesis terhadap Penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh simultan antara kelompok data dan variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap kelompok C variabel bebas Y.

Rumus Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan)

a : Konstanta

b_1 ,b_2 : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X_1 : Variabel bebas (Kompensasi)

X_2 : Variabel bebas (Disiplin kerja)

Langkah-langkah menentukan analisis regresi:

1. Membuat tabel penolong menghitung angka statistik.
2. Hitung nilai a, b_1, dan b_2 dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\Sigma x_2^2)(\Sigma x_1 y) - (\Sigma x_1 x_2)(\Sigma x_2 y)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\Sigma x_1{}^2)(\Sigma x_2 y) - (\Sigma x_1 x_2)(\Sigma x_1 y)}{(\Sigma x_1{}^2)(\Sigma x_2{}^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$a = \left(\frac{\Sigma Y}{n}\right) - b_1\left(\frac{\Sigma X_1}{n}\right) - b_2\left(\frac{\Sigma X_2}{n}\right)$$

Dimana:

a. $\Sigma x_1{}^2 = \Sigma X_1{}^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n}$

b. $\Sigma x_2{}^2 = \Sigma X_2{}^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n}$

c. $\Sigma y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$

d. $\sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$

e. $\sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$

f. $\Sigma x_1 x_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n}$

b. Korelasi Sederhana dan Berganda

Menurut Syofian Siregar (2016), koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel, nilai koefisien (r) = (-1 ≥ 0 ≤ 1).

Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Misalnya,

a. Apabila r = -1 artinya korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y, bila variabel X naik maka variabel Y turun.

b. Apabila r = 1 artinya korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan secara variabel X dan variabel Y, bila X naik maka variabel Y naik.

Penelitian koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*), yaitu:

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

Keterangan:

r = nilai korelasi antara variabel x dan y

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = jumlah data (responden)

Menurut Syofian Siregar (2013), analisis korelasi berganda adalah untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap nilai variabel Y. Megihitung nilai r, rumus:

$$(r_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{b_1.\sum x_1y + b_2.\sum x_2y}{\sum y^2}}$$

Kuat atau tidaknya suatu hubungan korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Pedoman Untuk Memberikan Interprestasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Syofian Siregar (2013)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Syofian Siregar (2013), koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Menurut Supardi U.S (2013), koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2. Nilai ii menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel *independent*, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien r^2 x 100% = n%, memiliki makna bahwa nilai variabel *dependent* dapat diterangkan oleh variabel *independent* sebesar n%, sedangkan sisanya sebesar (100-n)% diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain.

Menurut Priyatno (dalam Annisa Pratiwi, 2014), uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Menurut Augusty Ferdinand (dalam Annisa Pratiwi, 2014), nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel

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

maka digunakan rumus KD (Koefisien Determinasi) adalah:

$$KD = \left(r_{x_1 x_2 y}\right)^2 . 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Determinasi

a. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Imam Ghazali (dalam Annisa Pratiwi, 2014), uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Bila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Menurut Ghazali (dalam Alamsyah, 2013), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen atau terkait. Probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka hasilnya signifikan berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.

Menurut Santoso (dalam Alamsyah, 2013) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H0 diterima atau Ha ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.
b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H0 ditolak atau Ha diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai

pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.

$$Uji\ F_{hitung} = \frac{R^2\ (n - m\ - 1)}{m.\ (1 - R^2)}$$

Dimana:

R^2 = korelasi ganda ($R_{x_1x_2y}$)

m = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

b. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Menurut Ghazali (dalam Alamsyah, 2013), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka hasilnya signifikan. Berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Menurut Imam Ghazali (dalam Annisa Pratiwi, 2014), uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, dan X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial.

Menurut Santoso (dalam Alamsyah, 2013) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H0 diterima atau Ha ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.
b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H0 ditolak atau Ha diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.

Menghitung nilai Korelasi antara X_1 dan X_2 ($r_{x_1x_2}$), Varians ($S^2_{X_1X_2}$), Standar Deviasi Regresi Ganda ($S_{X_1X_2}$)

- $r_{x_1x_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}.\{n\sum X_2^2 - (\sum X)^2\}}}$
- $S^2_{X_1X_2} = \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1y) + (b_2(\sum x_2y)\}}{n-m-1}$
- $S_{X_1X_2} = \sqrt{S^2_{X_1X_2}}$

Keterangan:

$S_{X_1X_2}$ = standar deviasi regresi ganda

n = jumlah data

m = jumlah variabel bebas

1. Menghitung Standar Error (Sb_i) dengan rumus:
   - $Sb_1 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{(\sum X_1^2 - n.\sum \bar{X}_1^2).\{1-(r_{x_1x_2})^2\}}}$
   - $Sb_2 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{(\sum X_2^2 - n.\sum \bar{X}_2^2).\{1-(r_{x_1x_2})^2\}}}$

2. Mencari t_{hitung} dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

b_i = Nilai konstanta

Sb_i = Standar error

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1. Sejarah PT. PULOGADUNG TEMPAJAYA

Didirikan pada tahun 1993, kami mulai bisnis dengan mesin-mesin tradisional bekas Perang Dunia II dan didedikasikan pekerjaan yang harus dilakukan untuk membuat dan memperbaiki bagian-bagian mesin untuk sektor industri. PT. Pulogadung Tempaja telah penuh berdedikasi pada bisnis ini, kami selalu berusaha untuk terus memperbaiki diri kami untuk menjadi pemain paling penting dalam bisnis ini.

Banyak inovasi dan perbaikan yang kami buat untuk perusahaan sehingga kami dapat memberikan produk yang efisien, handal, berkualitas dan layanan terbaik kepada pelanggan kami. Komitmen kami adalah untuk memberikan layanan yang paling efisien untuk anda.

Kami berevolusi dari satu untuk lebih dari lima puluh cabang seluruh Indonesia untuk menempatkan layanan kami lebih dekat ke pelanggan. PT. Pulogadung Tempaja juga menempatkan usaha pada manufaktur, karena kami memproduksi banyak suku cadang otomotif, pertanian, alat berat untuk merek utama global. PT. Pulogadung Tempaja telah terintegrasi pabrik di Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur, yang berfungsi sebagai salah satu area manufaktur.

Telah lebih dari setengah abad perusahaan kami mengevaluasi, mengantisipasi, dan menjaga dengan memperbaiki diri kami untuk kepuasan pelanggan. Kami menjaga dengan teknologi baru untuk mesin-mesin, hemat enery dan sistem database. Kami mendidik karyawan untuk mengikuti pengetahuan yang lebih tinggi dan teknologi terbaru untuk membuat kami menjadi lebih efisien, handal, dan memberikan kualitas yang baik untuk melakukan layanan bagi pelanggan kami.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Kami bangga bahwa kami memiliki pelanggan yang setia dan kepercayaan sebagai partner mereka dapat diandalkan dalam bisnis sehingga kami dapat bertahan dengan bisnis ini dan tumbuh dengan itu selama bertahun-tahun. Kami sangat bangga bahwa layanan kami untuk industri besar di Indonesia dan banyak produk kami digunakan di seluruh dunia.

IV.2. Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	: PT. PULOGADUNG TEMPAJAYA	
Alamat	: Jl. Pulogadung No.12, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta 13920, Indonesia	
No. Telp	: 021-4608920 , 4608921	
Fax	: 021- 4608923	
Manajemen	: Reky Sugiarto	Presiden Direktur
	Herry Sanjaya	Direktur
	Edhi Prajudhi	General Manager
Tahun Berdiri	: 1993	
Klasifikasi Kelas	: Menengah	
Jenis Usaha	: Forging Product Automotive Parts	
Nomor NPWP	: 01.628.574.4-007.000	
Nomor ISO	: ISO 9001:2008	
Nomor TDP	: 09.04.1.29.16454	
Nomor IUI	: 05/31/IU/I/PMDN/INDUSTRI/2010	
Jumlah Pekerja	: 63 orang	

IV.3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi pilihan utama dalam hal kualitas bagi kalangan industri, sehingga menjadi salah satu kekuatan industri yang mampu berkompetisi di tingkat internasional dalam bidang pembuatan komponen otomotif.

Misi

1. Mengutamakan kepuasan pelanggan dan pihak-pihak terkait
2. Mempunyai daya saing tinggi yang berkomitmen kepada SQCDMI (Safety, Quality, Cost, Delivery, Moral, dan Inovasi)
3. Menerapkan sistem manajemen mutu ISO:2008 dengan komitmen tinggi dan konsisten
4. Meningkatkan kepuasan pelanggan
5. Pengiriman produk tepat waktu dan jumlah
6. Meningkatkan kapasitas produksi
7. Menurunkan produk reject
8. Menurunkan produk repair
9. Kecelakaan kerja 0%

IV.4. Struktur Organisasi, & Deskripsi Jabatan

a. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan antara bagian dan posisi dalam perusahaan. Struktur organisasi menjelaskan pembagian aktivitas kerja, serta memperhatikan hubungan fungsi dan aktivitas tersebut sampai batas-batas tertentu. Selain itu, struktur organisasi memperlihatkan tingkat spesialisasi aktivitas tersebut. Struktur organisasi juga menjelaskan hierarki dan susunan kewenangan, serta hubungan pelapor. Dengan adanya struktur organisasi, stabilitas dan komunitas organisasi tetap bertahan.

Di dalam organisasi dikenal beberapa bentuk organisasi atau lebih tepat disebut struktur organisasi, yaitu : organisasi garis, organisasi fungsional, organisasi garis dan staf, organisasi gabungan dan organisasi matriks.

1) **Organisasi Garis,** bentuk organisasi ini merupakan bentuk yang paling sederhana, ciri-cirnya adalah jumlah karyawan yang terdapat didalam perushaan relative sedikit, organisasi relative kecil, karyawan didalam perusahaan mengenal secara akrab satu sama lain dan spesialisasi kerja masih relative rendah.
2) **Organisasi Fungsional,** ciri dari organisasi ini adalah bahwa setiap atasan mempunyai wewenang untuk memberikan perintah kepada setiap bawahan yang ada sepanjang perintah itu masih ada hubungannya dengan fungsi yang dimiliki atasan.
3) **Organisasi Garis dan Staff,** jika suatu organisasi telah berkembang semakin besar, mungkin sekali akan timbul berbagai kesulitan bagi seseorang pemimpin untuk mengambil keputusan, sehingga ia merasa perlu meminta bantuan kepada orang lain yang merasa lebih mampu. Oleh sebab itu, dibutuhkan staff penasihat yang merupakan kumpulan orang-orang yang ahli dalam bidang tertentu.

4) **Organisasi Gabungan,** bentuk organisasi ini pada dasarnya merupakan bentuk dari kombinasi struktur organisasi yang telah disebutkan sebelumnya, sehingga bentuk strukturnya dapat berupa gabungan dari bentuk organisasi garis dan staff, garis dan fungsional, fungsional dan staff, atau kombinasi dari ketiganya.
5) **Organisasi Matriks,** struktrutur organisasi ini sering diterapkan pada organisasi yang memiliki pekerjaan-pekerjaan relative besar. Secara nyata dapat terlihat bahwa dalam menangani suatu proyek yang cukup besar dengan permasalahannya yang sangat kompleks, diperlukan upaya penyelesaian yang tepat, baik ditinjau dari segi waktu, tenaga maupun biaya yang dibutuhkan. Karena struktur organisasi yang telah disebutkan

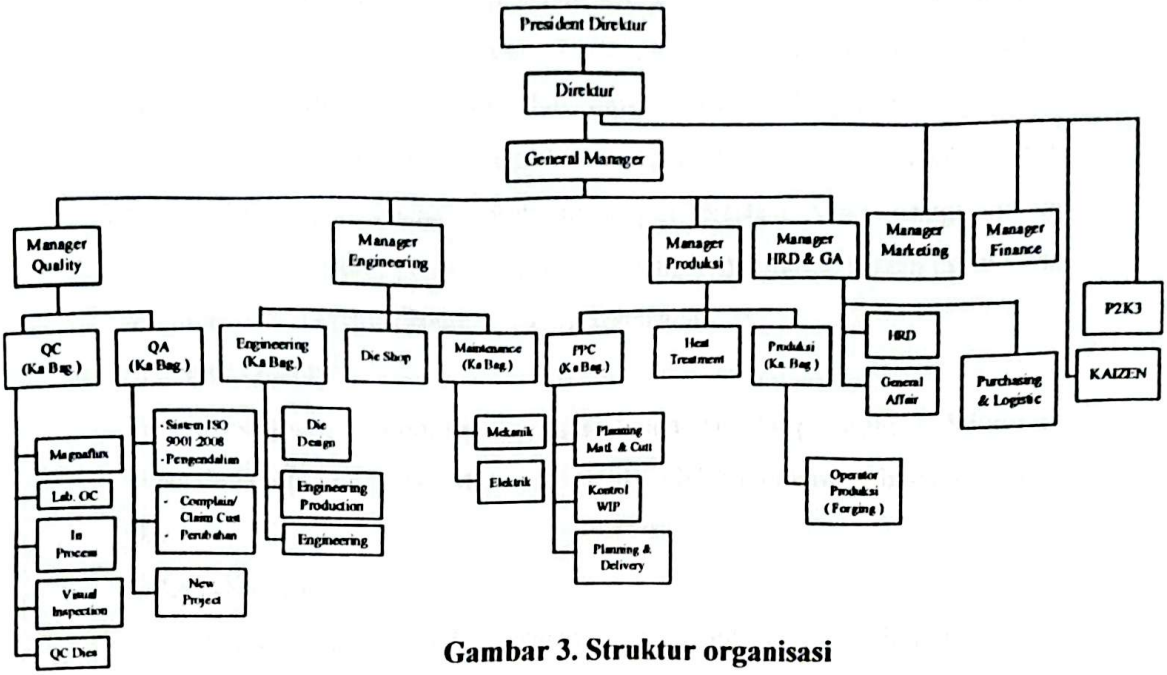
sebelumnya dianggap tidak dapat menyelesaikan berbagai masalah tersebut, maka dibentuklah struktur organisasi matriks ini, yang pada dasarnya memiliki tujuan memadukanberbagai bentuk struktur organisasiyang telah ada serta unsur personalia yang ada dalam organisasi dengan berbagai spesialisasinya guna menyelesaikan proyek atau pekerjaan.

Seperti pada umumnya, PT. Pulogadung Tempajaya dalam rangka melancarkan kegiatan mekanisme kerja yang dilakukan dalam perusahaan maka PT. Pulogadung Tempajaya memperlihatakan suatu organisasi yang tumbuh dan berkembang. Adapun struktur organisasi mempunyai arti penting, yaitu untuk :

a. Memberikan gambaran tentang organisasi perusahaan
b. Menggambarkan pembagian tuagas karyawan secara teratur
c. Menggambarkan garis-garis kekuasaan dan hubungannya

Dengan demikian struktur organisasi dapat pula dijadikan pedoman bagi penyusunan kerja yang memberikan manfaat yang besar bagi pimpinan perusahaan dan karyawannnya. Oleh sebab itu, dalam penyusunan atau membuat struktur organisasi haruslah dibuat sederhana dan jelas dalam membedakan unsur-unsur pokok dan tanggung jawab.

Berikut ini adalah gambar struktur organisasi dari PT.Pulogadung Tempajaya :



Gambar 3. Struktur organisasi

b. **Deskripsi Jabatan**

Pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi sesuai dengan fungsinya yaitu sebagai berikut :

1. Presiden Direktur

   Merupakan kedudukan yang paling tinggi dalam management representative. Mempunyai tugas untuk menjalin hubungan dan kemitraan strategis, mengatur investasi dan alokasi, memimpin direksi, bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan perusahaan dalam mencapai maksud dan tujuan perusahaan.

2. Direktur

   Merupakan kedudukan tertinggi setelah Presiden Direktur. Direktur mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengawasi, mengarahkan, merencanakan, mengatur, mengambil keputusan dan sebagai motivator bagi para karyawannya.

3. General Manager

Merupakan kedudukan tertinggi ketiga setelah Presiden Direktur dan Direktur. General manager mempunyai tugas dan tanggung jawab memimpin, mengelola dan mengkoordinasikan semua hal yang berkaitan dengan jalannya roda perusahaan. Selain itu General Manager bertanggung jawab untuk mengarahkan perusahaan untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam menghasilkan produk-produk berkualitas dengan menjamin sistem mutu yang selalu terjaga dan dilaksanakan secara konsisten.

4. Manager Quality

Mengawasi kualitas produk yang sesuai dengan standar perusahaan. Selain itu tugas dan tanggung jawan Manager Quality adalah mengawasi bagian QC dan QA.

a. QC (Ka. Bag)

Bertugas menjamin hasil pekerjaan QC baik, cek lapangan minimal dua kali sehari, membuat catatan kejadian atau masalah, melakukan pemeriksaan barang yang bermasalah. Bertanggung jawab atas pekerjaan kepada kepala departemen QC dan menjalin hubungan baik dengan seksi lain.

- Magnaflux

  Bertugas untuk menginspeksi suatu produk untuk mengerahui adanya cacat atau retak. Tes ini dilakukan untuk menjamin bahwa benda kerja atau produk masih aman dan baik untuk melewati proses selanjutnya.

- Lab QC

  Bertindak mengawasi mutu produk, menindaklanjuti temuan produk dengan berkoordinasi bagian terkait, menindaklanjuti claim customer dengan bagian terkait.

- In Process

  Memeriksa produk secara visual & berkala pada setiap mesin forging saat proses produksi berjalan. Bertanggung jawab agar produk yang dihasilkan bagian produksi mutunya baik.

- QC Dies

  Mengawasi dies (cetakan) agar mempuyai mutu yang baik dan berkoordinasi dengan bagian produksi.

b. QA (Ka. Bag)

- Sistem ISO 9001:2008 – Pengendalian

  Bertugas mengawasi dan mengendalikan penerapan sistem ISO 9001:2008.

- Complain/Claim Customer

  Menampung dan mengatasi complain/claim dari customer serta mengkonsultasikan dengan pihak yang terkait.

- New Project

  Mengawasi mutu produk baru dan mengkoordinasikan ke pihak yang terkait.

5. *Manager Engineering*

Manager engineering bertanggung jawab atas perkembangan model dan kualitas dari produk yang diproduksi. Tugas *manager engineering* adalah mengawasi, mengevaluasi dan mengarahkan setiap kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing bagian yang meliputi *Engineering, Die Shop*, dan *Maintenance.*

a. *Engineering* (Ka. Bag)

Memverifikasi produk baru, membuat gambar produk untuk penawaran, memeriksa dokumen gambar atau gambar produk baru, dies, *flow process* dll, trial produk baru, laporan hasil trial dan evaluasi. Bertanggung jawab menganalisa sampel atau *drawing* produk baru, analisa *design* dies, trial produk.

- *Die Design*

  Membuat model cetakan yang sesuai dengan produk yang akan diproduksi serta mempunyai mutu yang baik.

- *Engineering production*

  Mempersiapkan produk massal, memeriksa gambar-gambar produk yang sudah berjalan dan flow processnya, analisa problem,

melaksanakan 5S. Bertanggung jawab menggambar produk (produk baru), menangani gambar-gambar produk (produk yang sudah berjalan).

- *Engineering maintenance*

  Bertugas mengukur dan membuat skets komponen mesin yang rusak. Bertanggung jawab mengukur dan membuat skets dan menggambar komponen mesin yang rusak, mengukur dan membuat skets produk dari customer.

b. *Die Shop*

Bertugas untuk mengawasi dan mengendalikan model cetakan yang dapat sesuai dengan produk yang akan diproduksi.

c. *Maintenance* (Ka. Bag)

Bertugas untuk mengawasi jadwal dan tindak lanjut perawatan berkala mesin forging, mesin pendukung dan unit elektronik, mengawasi pelaksanaan perbaikan mesin atau unit elektronik, melaksanakan bimbingan & evaluasi kinerja setiap karyawan. Sedangkan tanggung jawab ka. sie maintenance yaitu menjamin kondisi mesin-mesin forging dan mesin-mesin pendukungnya selalu prima (siap beroperasi), menjamin jadwal perawatan mesin-mesin dilaksanakan tepat waktu, melaksanakan perbaikan mesin atau unit elektronik secara tepat & efektif waktu.

- Mekanik

  Bertugas memeriksa secara berkala sistem mekanisme mesin, mengatur sistem bongkar-pasang mesin untuk pencapaian tepat masalah dan efektif waktu, melaksanakan perawatan/perbaikan mesin atas perintah Ka. Sie, membuat laporan kerja harian dan laporan penanganan mesin. Tanggung jawabnya yaitu menjamin sistem mekanikal pada semua mesin berfungsi dengan baik, dan mengkoordinasi pelaksanaan, pekerjaan bongkar pasang mesin.

- Elektrik

  Bertugas memeriksa secara berkala sistem kelistrikan semua mesin (khususnya heat treatment), memeriksa secara berkala mesin shotblast.

Tanggung jawabnya yaitu menjamin sistem kelistrikan pada semua mesin pada kondisi prima, perawatan dan perbaikan mesin shotblast.

6. Manager Produksi

Manager produksi mempunyai tanggung jawab terhadap kelangsungan kegiatan produksi agar efektif dan efisien dalam memenuhi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tugas manager produksi adalah mengawasi, mengevaluasi, dan mengarahkan setiap kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing bagian produksi yang meliputi PPC, *Friction Welding*, *Heat Treatment*, dan Forging.

a. PPC (Ka. Bag)

Meminta data copy PPC – WIP tentang status produk, mengatur pelaksanaan packing dan driver untuk *delivery*.

- Planning Material & Cutting

  Merencanakan tentang material produk dan pemotongannya sesuai dengan produk yang akan diproduksi.

- Kontrol WIP

  Berugas untuk mengawasi produk yang work in prosess.

- Planning & Delivery

  Bertugas untuk merencanakan dan melaksanakan proses packing dan driver untuk delivery.

b. Heat Treatment

Bertugas menyiapkan dokumen dan menghitung jumlah produk terkait rencana kirim produk ke sub cont, memberi penomoran pada tag sebagai control item, mengambil atau menerima produk hasil heat treatment disertai dokumen terkait dan melakukan perhitungan ulang jumlah produk, melaksanakan 5K.

c. Ka. Bag. Produksi

Bertugas memeriksa lingkungan line dari kemungkinan material tercampur, mengoperasikan mesin utama & mesin pembantu, melaksanakan 5S. Bertanggung jawab untuk mencapai jumlah produk kerja yang telah ditetapkan PPC, menjamin produk yang dihasilkan sesuai standar QC.

- Operator produksi

Bertugas mengoperasikan mesin utama & mesin pembantu, membantu setting dies dan uji coba produk dan pelaksanaan mass produksi, menjaga kelayakan kerja peralatan, melaksanakan 5S. Bertanggung jawab untuk berupaya mencapai jumlah dan mutu produk.

7. Manager HRD

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk merekrut personil untuk posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka, memberikan pelatihan dan pengembangan staf, memonitoting kinerja dari setiap karyawan, memutuskan pemberian pengangkatan jabatan dan kompensasi, dan mendistribusi pembayaran karyawan. Manager HRD juga bertanggung jawab atas masing-masing bagian HRD, yaitu HRD & GA dan Pembelian.

a. HRD & GA

Bertugas melaksanakan proses penseleksian dalam penerimaan karyawan, membuat absensi karyawan, membuat laporan penggajian karyawan, membuat data program kepesertaan Jamsostek karyawan, mengontrol pelaksanaan pengadaan karyawan, membuat laporan lembur karyawan, melaksanakan administrasi dan standar kerja sesuai dengan 5S dan ISO. Bertanggung jawab kepada kepala departemen HRD.

b. Pembelian dan Logistic

Memeriksa permintaan pembelian, mengkonsultasikan dengan bagian yang membutuhkan dan meminta persetujuan pimpinan, membuat order pembelian, memonitor pembelian, bertanggung jawab menjamin terlaksananya sistem kerja yang baik sesuai dengan aturan, menjamin barang yang dibeli sesuai permintaan dan murah sesuai dengan kebutuhan.

8. Manager Marketing

Bertugas menerima order lokal atau sub cont dan order eksport, mendistribusikan order-orser, fax, email, menganalisa setiap jenis pekerjaan yang masuk dapat dikerjakan atau tidak, mengkalkulasikan harga berdasarkan data gambar atau contoh barang, mengembangkan atau mencari customer baru, memonitor order yang sedang diproses produksi, menganalisa orde-order yang

sudah jalan, melakukan survei customer dan menganalisanya. Bertanggung jawab atas pelaksanaan tinjauan kontrak terhadap semua customer, kepada departemen marketing, kepada direktur dan bertanggung jawab terhadap target yang telah disepakati.

9. Manager Finance

   Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk merencanakan, mengatur dan mengontrol perencanaan, laporan dan pembiayaan perusahaan, merencanakan, mengatur dan mengontrol arus kas perusahaan, merencanakan, mengatur dan mengontrol anggaran perusahaan, merencanakan, mengatur dan mengontrol pengembangan sistem dan prosedur keuangan perusahaan, serta merencanakan, mengatur dan mengontrol analisis keuangan perusahaan.

10. Kaizen

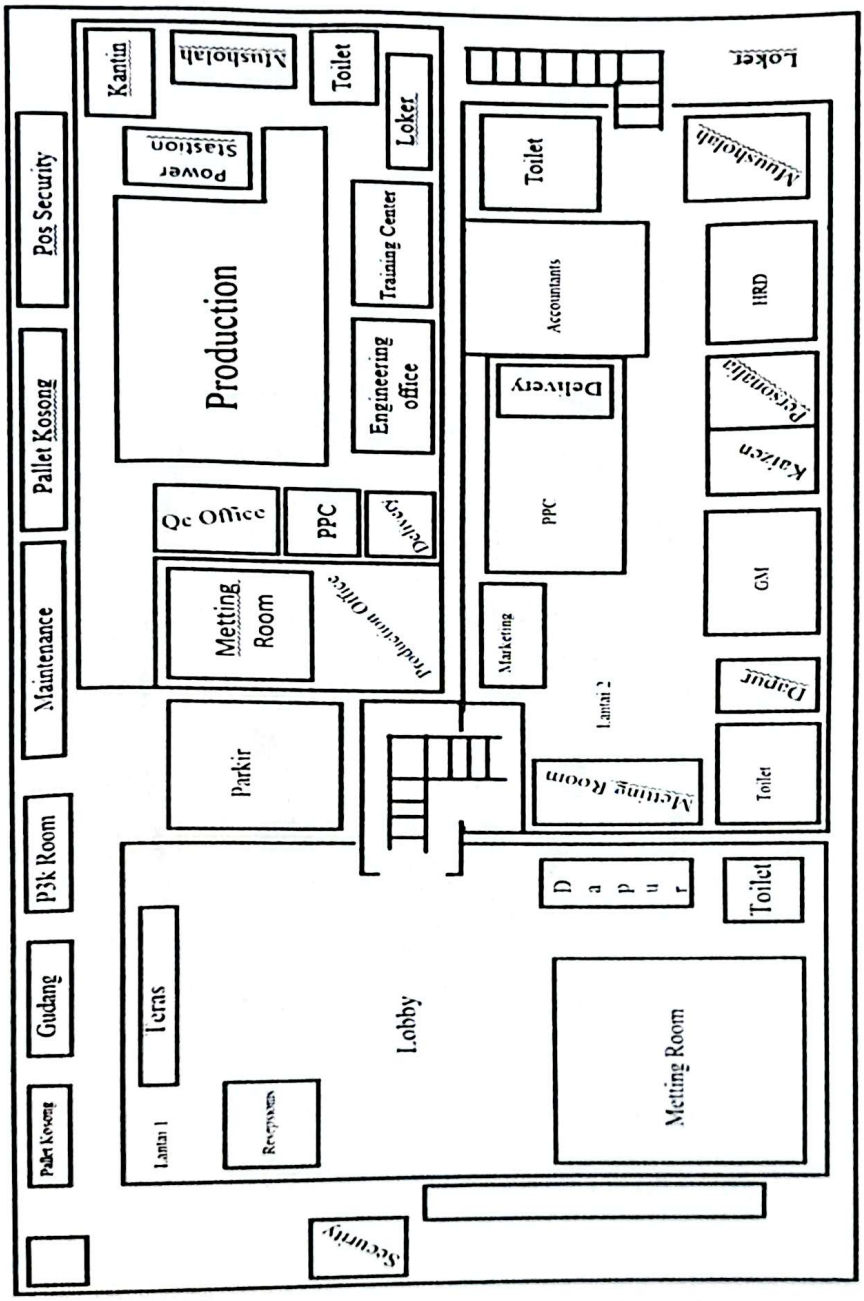
    Kaizen adalah salah satu filosofi dari Jepang yang memfokuskan diri pada pengembagan dan penyempurnaan secara terus menerus atau berkesinambungan. Kaizen adalah kegiatan sehari-hari yang sederhana yang bertujuan untuk melampaui peningkatan produktifitas, juga merupakan sebuah proses apabila dilakukan dengan benar akan "memanusiawikan" tempat kerja, dan mengurangi beban kerja yang berlebihan. Tugas bagian Kaizen adalah menyarankan karyawan untuk melakukan percobaan dalam pekerjaannya dengan metode-metode ilimiah dan bagaimana belajar mengenali serta mengurangi pemborosan dalam proses kerjanya.

11. P2K3

    P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) menurut Permenaker RI Nomor PER.04/MEN/1987 ialah badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan K3. Tugas P2K3 adalah memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada pengusaha mengenai masalah K3 (berdasarkan pasal 4 (empat) Permenaker RI Nomor PER.04/MEN/1987).

5. Layout Perusahaan

Tata letak PT. Pulogadung Tempajaya sebagai berikut :



Gambar 4. Layout PT Pulogadung Tempajaya

BAB V

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2016. Objek dalam penelitian ini adalah kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pulogadung tempajaya. Responden Dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pulogadung tempa Jaya. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebanyak 63 kepada 63 responden (respon rate 100%). Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 63 kuesioner. Berikut ini akan disajikan mengenai identitas dan deskripsi responden.

V.1 Deskripsi Objek Penelitian

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer Dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data dari para karyawan di PT Pulogadung tempa Jaya. Data dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga terdiri dari : (1) Data yang berisi pertanyaan tentang kompensasi, (2) Disiplin Kerja, (3) Produktivitas kerja karyawan.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden.

V.1.1. Demografi Responden

Demografi responden Dalam penelitian ini mengikuti karakteristik responden dan analisis statistik tiga variabel, yang meliputi kompensasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Pulogadung tempajaya. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif adalah sebagai beriku :

1. Karakteristik Responden

Karakteristik dalam responden diuraikan melalui jenis kelamin umur pendidikan terakhir.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

a. Jenis kelamin

Tabel 4 Jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	persentanse
Perempuan	3	5%
Laki-laki	60	95%
Total	63	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa karyawan PT Pulogadung tempajaya dari jenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang atau 5% dan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60 orang atau 95% dengan demikian karyawan yang bekerja di PT Pulogadung tempajaya yang paling dominan yaitu karyawan laki-laki yaitu sebanyak 60 orang (95%).

b. Umur

Tabel 5 Umur

Usia	Jumlah	Presetase
30-35	5	8%
36-40	27	42%
41-45	16	25%
46-50	13	20%
51-55	2	5%
Total	63	100%

Dari tabel diatas diketahui karyawan berusia 30-35 tahun sebanyak 5 orang (8%), berusia 36-40 tahun sebanyak 27 orang (42%), berusia 41-45 tahun sebanyak 16 orang (25%), berusia 46-50 tahun sebanyak 13 otang (20%), sedangkan untuk yang berusia 51-55 tahun sebanyak 2 orang (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan PT Pulogadung Tempajaya yang dominan paling banyak berusia diantara 36-40 tahun sebanyak 27 orang (42%).

c. Pendidikan terkahir

Tabel 6 Pendidikan Terakhir

Tingakat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMU	55	87%
D3	4	6,5%
S1	4	6,5%
Total	63	100

Berdasarkan dari table diatas, dapat diketahui karyawan memiliki tingkat pendidikan terakhir SMU sebanyak 55 orang (87%), D3 sebanyak 4 orang (6,5%), dan S1 sebanyak 4 orang (6,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Pulogadung Tempajaya banyak didominasi pada tingkat pendidikan SMU sebanyak 55 orang (87%).

2. Tanggapan Responden

a. Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel X_1 di sajikan pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7 Kompensasi

Tingkat Disiplin Kerja	Kategori Disiplin kerja	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	41-50	15	23%
Setuju	31-40	20	31%
Netral	21-30	11	18%
Tidak setuju	11-20	10	16%
Sangat tidak setuju	1-10	7	12%
Jumlah		63	100%

Pada variabel X_1 (Kompensasi) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang kompensasi.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 8 Disiplin Kerja

Tingkat Disiplin Kerja	Kategori Disiplin kerja	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	41-50	13	21%
Setuju	31-40	20	31%
Netral	21-30	13	21%
Tidak setuju	11-20	9	15%
Sangat tidak setuju	1-10	8	12%
Jumlah		63	100%

Pada variabel X_2 (Disiplin Kerja) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang Disiplin Kerja.

c. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 9 Produktivitas Kerja Karyawan

Tingkat Disiplin Kerja	Kategori Disiplin kerja	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	41-50	20	31%
Setuju	31-40	19	30%
Netral	21-30	8	13%
Tidak setuju	11-20	8	13%
Sangat tidak setuju	1-10	8	13%
Jumlah		63	100%

Pada variabel X_2 (Produktivitas Kerja) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan tentang produktivitas kerja.

V.2 INSTRUMEN PENELITIAN

V.2.1. Uji validitas

a Variabel Kompensasi (X1)

Tabel hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran (halaman 121-131) dan perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

- Menghitung nilai rhitung

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) \quad (\sum X)^2].[n(\sum Y^2) \quad (\sum Y)^2]}}$$

$$= \frac{63(10843) - (254) \cdot (2656)}{\sqrt{[63(1070) - (254)^2] \cdot [63(113246) - (2656)^2]}}$$

$$= \frac{(683109) - (674624)}{\sqrt{[(2894)] \cdot [(80162)]}}$$

$$= \frac{8485}{\sqrt{231938828}}$$

$$= \frac{8485}{15231,179}$$

$$= \mathbf{0,5571}$$

- Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 dari variabel kompensasi dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu **0, 5571 > 0,2480** berarti instrument penelitian pertanyaan 1 pada variabel kompensasi layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

b Variabel Disiplin kerja (X2)

Tabel hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran (halaman 121-131) dan perhitungan dapat dilihat sebagai berikut :

➢ Menghitung nilai rhitung

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2].[n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= \frac{63(10424) - (252) \cdot (2590)}{\sqrt{[63(1040) - (252)^2] \cdot [63(107498) - (2590)^2]}}$$

$$= \frac{(656712) - (681849)}{\sqrt{[(2016)] \cdot [(64274)]}}$$

$$= \frac{4032}{\sqrt{129576384}}$$

$$= \frac{4032}{11383{,}1623}$$

$$= \mathbf{0{,}3542}$$

➢ Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu **0, 3542 > 0,2480** berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel disiplin kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

c Variabel Produktivitas kerja karyawan

Tabel hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran (halaman 121-131) dan perhitungan dapat dilihat sebagai berikut :

➢ Menghitung nilai rhitung

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2].[n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= \frac{63(10253) - (254) \cdot (2506)}{\sqrt{[63(1090) - (254)^2] \cdot [63(100916) - (2506)^2]}}$$

$$= \frac{(645939) - (636524)}{\sqrt{[(4154)] \cdot [(77672)]}}$$

$$= \frac{9415}{\sqrt{322649488}}$$

$$= \frac{9415}{17962,447}$$

$$= \mathbf{0,5241}$$

➢ Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $\mathbf{0,5241} >$ 0,2480 berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel disiplin kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Setelah perhitungan manual dilakukan maka hasil uji validitas dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 10. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X_1)	Pernyataan 1	0,5571	0,2480	VALID
	Pernyataan 2	0,6679	0,2480	VALID
	Pernyataan 3	0,5377	0,2480	VALID
	Pernyataan 4	0,5360	0,2480	VALID
	Pernyataan 5	0,4935	0,2480	VALID
	Pernyataan 6	0,5701	0,2480	VALID
	Pernyataan 7	0,7532	0,2480	VALID
	Pernyataan 8	0,6181	0,2480	VALID
	Pernyataan 9	0,7969	0,2480	VALID
	Pernyataan 10	0,6178	0,2480	VALID
Disiplin Kerja (X_2)	Pernyataan 1	0,3542	0,2480	VALID
	Pernyataan 2	0,5015	0,2480	VALID
	Pernyataan 3	0,5954	0,2480	VALID
	Pernyataan 4	0,5712	0,2480	VALID
	Pernyataan 5	0,4763	0,2480	VALID
	Pernyataan 6	0,3822	0,2480	VALID
	Pernyataan 7	0,6861	0,2480	VALID
	Pernyataan 8	0,4012	0,2480	VALID
	Pernyataan 9	0,4024	0,2480	VALID
	Pernyataan 10	0,5400	0,2480	VALID
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,5241	0,2480	VALID
	Pernyataan 2	0,6751	0,2480	VALID
	Pernyataan 3	0,5077	0,2480	VALID
	Pernyataan 4	0,4361	0,2480	VALID
	Pernyataan 5	0,6304	0,2480	VALID
	Pernyataan 6	0,3345	0,2480	VALID
	Pernyataan 7	0,5066	0,2480	VALID
	Pernyataan 8	0,4526	0,2480	VALID
	Pernyataan 9	0,5170	0,2480	VALID
	Pernyataan 10	0,4589	0,2480	VALID

Sumber : Data Diolah 2017

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% (α=0,05) dan n = 63 diperoleh r tabel = 0,2480 maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item pertanyaan > 0,2480 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

V.2.2. UJI RELIABEL

1. Tabel hasil uji reliabilitas serta tabel penolong dapat dilihat pada lampiran (halaman 133-152) dan perhitungan data uji reliabilitas variabel kompensasi melalui perhitungan manual sebagai berikut :

➢ Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma 1 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1070 - \frac{(254)^2}{63}}{63} = 0{,}729$$

$$\sigma 2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1152 - \frac{(264)^2}{63}}{63} = 0{,}726$$

$$\sigma 3 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1093 - \frac{(259)^2}{63}}{63} = 0{,}448$$

$$\sigma 4 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1207 - \frac{(273)^2}{63}}{63} = 0{,}381$$

$$\sigma 5 - \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} - \frac{1131 - \frac{(263)^2}{63}}{63} - 0{,}525$$

$$\sigma 6 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1103 - \frac{(269)^2}{63}}{63} = 0{,}546$$

$$\sigma 7 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1145 - \frac{(265)^2}{63}}{63} = 0{,}481$$

$$\sigma 8 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1259 - \frac{(279)^2}{63}}{63} = 0{,}372$$

$$\sigma 9 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1164 - \frac{(266)^2}{63}}{63} = 0{,}649$$

$$\sigma 10 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1138 - \frac{(264)^2}{63}}{63} = 0{,}503$$

➢ Menghitung total nilai varian

$$\sum \sigma t^2 = 0{,}729 + 0{,}726 + 0{,}448 + 0{,}38 + 10{,}52 + 50{,}546 + 0{,}481 + 0{,}372 + 0{,}649 + 0{,}503$$

$$\sum \sigma t^2 = 5{,}361$$

➢ Menghitung nilai varian total

$$\sigma_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N} = \frac{(113246) - \frac{(2656)^2}{63}}{63} = 20{,}197$$

➢ Menghitung nilai reliable instrument

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right).\left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right) = \left(\frac{10}{10-1}\right).\left(1 - \frac{5{,}361}{20{,}197}\right) = 0{,}8162$$

➢ Hasil pengujian reliablitias item kuesioner diatas menunjukan bahwa variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* **0,8162 > 0,60** sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel kompensasi dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

2. Tabel hasil uji reliabilitas serta tabel penolong dapat dilihat pada lampiran (halaman 135, 143 & 148) dan perhitungan data uji reliabilitas variabel kompensasi melalui perhitungan manual sebagai berikut :

   ➢ Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma 1 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1040 - \frac{(252)^2}{63}}{63} = 0{,}508$$

$$\sigma 2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1115 - \frac{(261)^2}{63}}{63} = 0{,}535$$

$$\sigma 3 = \frac{\sum X_i^2 \quad \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{971 \quad \frac{(241)^2}{63}}{63} = 0{,}779$$

$$\sigma 4 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1132 - \frac{(260)^2}{63}}{63} = 0{,}936$$

$$\sigma 5 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1138 - \frac{(264)^2}{63}}{63} = 0{,}503$$

$$\sigma 6 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1178 - \frac{(266)^2}{63}}{63} = 0{,}071$$

$$\sigma 7 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1090 - \frac{(256)^2}{63}}{63} = 0{,}790$$

$$\sigma 8 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1109 - \frac{(259)^2}{63}}{63} = 0{,}676$$

$$\sigma 9 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1154 - \frac{(266)^2}{63}}{63} = 0{,}490$$

$$\sigma 10 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1159 - \frac{(265)^2}{63}}{63} = 0{,}703$$

- Menghitung total nilai varian

$$\sum \sigma t^2 = 0{,}508 + 0{,}535 + 0{,}779 + 0{,}936 + 0{,}503 + 0{,}871 + 0{,}790 + 0{,}676 + 0{,}490 + 0{,}703$$

$$\sum \sigma t^2 = 6{,}818$$

- Menghitung nilai varian total

$$\sigma_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N} = \frac{(107498) - \frac{(2590)^2}{63}}{63} = 16{,}194$$

➢ Menghitung nilai reliable instrument

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\cdot\left(1-\frac{\sum s_i}{S_t}\right) = \left(\frac{10}{10-1}\right)\cdot\left(1-\frac{6{,}818}{16{,}194}\right) = \mathbf{0{,}643}$$

➢ Hasil pengujian reliablitias item kuesioner diatas menunjukan bahwa variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* **0,643 > 0,60** sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel disiplin kerja dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3. Tabel hasil uji reliabilitas serta tabel penolong dapat dilihat pada lampiran (halaman 137, 146 & 148) dan perhitungan data uji reliabilitas variabel kompensasi melalui perhitungan manual sebagai berikut :

➢ Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma 1 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1090 - \frac{(254)^2}{63}}{63} = 1{,}047$$

$$\sigma 2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1010 - \frac{(246)^2}{63}}{63} = 0{,}705$$

$$\sigma 3 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1047 - \frac{(253)^2}{63}}{63} = 0{,}492$$

$$\sigma 4 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1037 - \frac{(249)^2}{63}}{63} = 0{,}839$$

$$\sigma 5 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1095 - \frac{(257)^2}{63}}{63} = 0{,}740$$

$$\sigma 6 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1017 - \frac{(249)^2}{63}}{63} = 0{,}522$$

$$\sigma 7 = \frac{\sum X_i^2 \quad \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1117 \quad \frac{(259)^2}{63}}{63} = 0{,}829$$

$$\sigma 8 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{1102 - \frac{(256)^2}{63}}{63} = 0{,}980$$

$$\sigma 9 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{969 - \frac{(241)^2}{63}}{63} = 0{,}747$$

$$\sigma 10 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} = \frac{976 - \frac{(242)^2}{63}}{63} = 0{,}737$$

- Menghitung total nilai varian

$$\sum \sigma t^2 = 1{,}047 + 0{,}785 + 0{,}492 + 0{,}839 + 0{,}740 + 0{,}522 + 0{,}829 + 0{,}980 + 0{,}747 + 0{,}737$$

$$\sum \sigma t^2 = 7{,}716$$

- Menghitung nilai varian total

$$\sigma_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N} = \frac{(100916) - \frac{(2506)^2}{63}}{63} = \mathbf{19{,}570}$$

- Menghitung nilai reliable instrument

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \cdot \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right) = \left(\frac{10}{10-1}\right) \cdot \left(1 - \frac{7{,}716}{19{,}570}\right) = \mathbf{0{,}673}$$

- Hasil pengujian reliablitias item kuesioner diatas menunjukan bahwa variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $\mathbf{0{,}673} > 0{,}60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel produktivitas kerja karyawan dari kuesioner adalah reliabel

yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

V.3. Uji Asumsi Dasar

V.3.1. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui terjadi kolinearitas atau multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai *VIF (Variance Inflation Factor* atau nilai *Tol (Tolerance).* Rumus untuk menetukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1-R_j^2)} = \frac{1}{(1-0{,}093^2)} = \frac{1}{0{,}991} = 1{,}008$$

$$Tol = \frac{1}{\text{VIF}} = 1 - R_j^2 = 1 - 0{,}093^2 = 0{,}991$$

Berdasarkan uji diatas terlihat bahwa nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 dan nilai V*arian Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, analisis ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik statistik dan dapat digunakan dalam penelitian.

V.3.2. Uji Hemogenitas

Tabel penolong uji Hemogenitas dapat dilihat pada lampiran (halaman149) dan perhitungan data uji reliabilitas variabel kompensasi melalui perhitungan manual sebagai berikut:

a. Menghitung nilai rata-rata kelompok sampel

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n} = \frac{2656}{63} = 42{,}159$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n} = \frac{2590}{63} = 41{,}111$$

$$\bar{X}_3 = \frac{\sum X_3}{n} = \frac{2506}{63} = 39{,}778$$

b. Menghitung nilai varian kelompok sampel

$$S_1^2 = \frac{\sum(X_1 - \bar{X}_1)^2}{n-1} = \frac{1272{,}412}{63-1} = \frac{1272{,}412}{62} = 20{,}198$$

$$S_2^2 = \frac{\sum(X_2 - \bar{X}_2)^2}{n-1} = \frac{1089{,}365}{63-1} = \frac{1089{,}365}{62} = 17{,}292$$

$$S_3^2 = \frac{\sum(X_3 - \bar{X}_3)^2}{n-1} = \frac{1590{,}032}{63-1} = \frac{1590{,}032}{62} = 25{,}239$$

c. Menentukan nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{\text{Varian Terbesar}}{\text{Varian Terkecil}}$$

$$= \frac{25{,}646}{20{,}523}$$

$$= \mathbf{0{,}685}$$

d. Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat di lihat di tabel F dengan ketentuan sebagai berikut:

$F_{tabel}(\alpha, V1_{n-1}, V2_{n-1})$

$F_{tabel}(0{,}05, V1_{63-1}, V2_{63-1})$

$F_{tabel}(0{,}05, V1_{62}, V2_{62})$

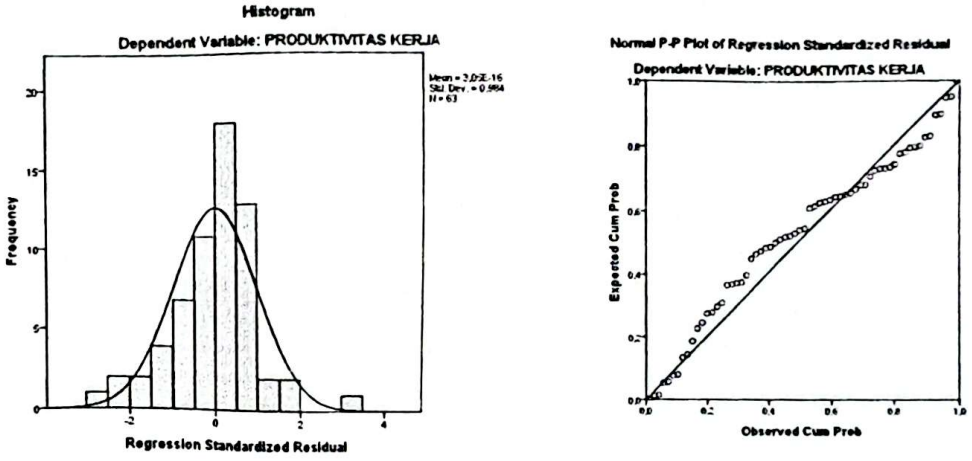
Dari tabel f di dapat nilai $F_{tabel} = 1{,}524$

e. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

Tujuan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} adalah untuk mengetahui hipotesis Ho atau Ha yang diterima. Pada penelitian ini hipotesis yang diterima adalah Ho ditrima, karena $F_{hitung} < F_{tabel} = 1{,}524$

Dengan demikian, ketiga variabel memiliki varian yang sama atau tidak terjadi heteroskedasitas.

V.3.3. Uji Normalitas



Gambar 5. Histogram dan Normal P-Plot

Sumber :SPPS

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang dianalisis berbentuk atau mempunyai distribusi normal atau tidak. Langkah yang dilakukan dalam uji ini adalah dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Jika distribusi data normal, maka sebaran data akan berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

V.4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

V.4.1. Uji Persamaan Regesi Linear Berganda

Adapun tabel penolong untuk mencari nilai konstanta a, b1, b2 dapat dilihat pada lampiran (halaman 153 & 155) dan hasil regresi linier berganda pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Menerapkan skor deviasi

1. $\sum x_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n}$

$= 113246 - \frac{(2656)^2}{63}$

$= 113246 - \frac{7054336}{63}$

$= 113246 - 111973,59$

$= 1272,41$

2. $\sum x_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n}$

$= 107498 - \frac{(2590)^2}{63}$

$= 107498 - \frac{6708100}{63}$

$= 107498 - 106477,78$

$- 1020,22$

3. $\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$

$= 1601,041 - \frac{(2506)^2}{63}$

$= 1601,841 \quad \frac{6280036}{63}$

$= 1601,841 - 99683,11$

$= 1232,89$

4. $\sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum x_1)(\sum Y)}{n}$

$= 106296 - \frac{(2656)(2506)}{63}$

$= 106296 - \frac{6655936}{63}$

$= 106296 - 105649{,}78$

$= \mathbf{646{,}22}$

5. $\sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum x_2)(\sum Y)}{n}$

6. $= 103480 - \frac{(2590)(2506)}{63}$

$= 103480 - \frac{6490540}{63}$

$= 103480 - 103024{,}44$

$= \mathbf{455{,}56}$

7. $\sum x_1 x_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{n}$

$= 109297 - \frac{(2656)(2590)}{63}$

$= 109297 - \frac{6879040}{63}$

$= 109297 - 10919{,}11$

$= \mathbf{105{,}89}$

8. $\overline{X_1} = \frac{\sum X_1}{n} = \frac{2656}{63} = \mathbf{42{,}159}$

$\overline{X_1^2} = (X_1)^2 = (42{,}159)^2 = 1777{,}359$

9. $\overline{X_2} = \frac{\sum X_2}{n} = \frac{2590}{63} = 41{,}111$

$\overline{X_2^2} = (X_2)^2 = (41{,}111)^2 = 1690{,}123$

10. $\bar{Y} = \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{2506}{53} = 39,77778$

$\bar{Y}^2 = (38,540)^2 = 1502,272$

b. Mencari nilai konstanta

1. Konstanta b_1

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 . x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 . x_2)^2}$$

$$= \frac{(1020,22)(646,22) - (105,89)(455,56)}{(1272,41)(1020,22) - (105,89)^2}$$

$$= \frac{659290,3 - 48238,27}{1298144 - 1121246}$$

$$= \frac{611052}{1286931}$$

$$= \mathbf{0,475}$$

2. Konstanta b_2

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 . x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 . x_2)^2}$$

$$= \frac{(1272,41)(455,56) - (105,89)(646,22)}{(1272,41)(1020,22) - (105,89)^2}$$

$$= \frac{579654,7 - 68427,75}{1298144 - 1121246}$$

$$= \frac{611052}{1286931}$$

$$= \mathbf{0,397}$$

3. *Konstanta a*

$$a = \frac{Y}{n} - b_1\left(\frac{\sum X_1}{n}\right) - b_2\left(\frac{\sum X_2}{n}\right)$$

$$= \frac{2506}{63} - (0{,}475)\left(\frac{2656}{63}\right) - (0{,}397)\left(\frac{2590}{63}\right)$$

$$= 39{,}778 - (0{,}475)(42{,}159) - (0{,}2426)(41{,}111)$$

$$= 39{,}778 - 20{,}018 - 16{,}331$$

$$= \mathbf{3{,}429}$$

c. *Persamaan regresi dengan 2 variabel bebas*

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$\mathbf{Y = 3{,}429 + 0{,}475 + 0{,}397}$$

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Nilai a : menunjukan bahwa jika tidak ada variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) maka variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) adalah sebesar 3,429 yang menandakan bahwa produktivitas kerja karyawan nilainya sebesar 3,429, kompensasi dan disiplin kerja nilainya adalah 0.
2) Nilai b_1 : Terdapat koefisien bernilai positif yang artinya semakin naik kompensasi maka semakin meningkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Regresi variabel kompensasi sebesar 0,475 yang artinya jika variabel independen lain bernilai tetap, kompensasi mengalami kenaikan 1 maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,475 atau 47,5%.

3) Nilai b_2 : Terdapat hasil koefisien bernilai positif yang artinya semakin naik disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka semakin meningkat produktikvitas kerja karyawannya. Regresi variabel disiplin kerja adalah 0,3975 yang artinya jika variabel independen lain bernilai tetap, disiplin kerja akan mengalami kenaikan 1 dan produktikvitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,3975atau 39,7%.

Persamaan model ini menujukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktikvitas kerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada setiap variabel, jika variabel bebas diurutkan dari pengaruh terbesar sampai pengaruh terkecil, maka pertama adalah disiplin kerja (X_2), kedua adalah kompensasi (X_1).

V.4.2. Uji Korelasi Sederhana dan Berganda

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas X (*independent*) dengan variabel terikat Y (*dependent*). Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y), adapun uji korelasi sederhana dan berganda adalah sebagai berikut:

1. *Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan Y, bila X_2 konstan*

$$r_{X1.Y} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{63(106296) - (2656)(2506)}{\sqrt{\{63(113246) - (2656)^2\}\{63(100916) - (2506)^2\}}}$$

$$= \frac{6696648 - 6655936}{\sqrt{(80162)(77672)}}$$

$$= \frac{40712}{78907,18}$$

$$= 0,516$$

2. *Nilai korelasi parsial antara X_2 dengan Y, bila X_1 konstan*

$$r_{X2.Y} = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{63.(93024) - (2555)(2428)}{\sqrt{\{63(107498) - (2590)^2\}\{63(100916) - (2428)^2\}}}$$

$$= \frac{6236685 - 6203540}{\sqrt{(64274)(77672)}}$$

$$= \frac{40712}{78907,18}$$

$$= \mathbf{0,406}$$

3. *Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan X_2*

$$r_{X1.X2} = \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n.\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n.\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$= \frac{63 \cdot (109297) - (2656)(2590)}{\sqrt{\{63(113246) - (2656)^2\}\{63(107498) - (2590)^2\}}}$$

$$- \frac{6885711 - 6879040}{\sqrt{(80162)(64274)}}$$

$$= \frac{6671}{71779,75}$$

$$= 0,093$$

4. *Korelasi secara simultan X_1 dan X_2 dengan (Y)*

$$R_{X1.X2.Y} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y - b_2 . \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{(0{,}475)(646{,}22) + (0{,}397)(455{,}56)}{1903{,}65}}$$

$$= \sqrt{\frac{306{,}835 + 180{,}967}{1232{,}89}}$$

$$= \sqrt{0{,}396}$$

$$= \mathbf{0,629}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil korelasi sederhana dan berganda sebagai berikut:

- Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki korelasi sebesar **0,516** artinya Kompensasi dan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya bila X_1 naik, maka variabel Y naik. Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap variabel Y adalah $(\mathbf{0,516})^2$ x 100% = 26,620%
- Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar **0,406** artinya disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya bila X_2 naik, maka variabel Y naik. Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_2 terhadap variabel Y adalah $(\mathbf{0,406})^2$ x 100% = 16,499%
- Dapat dilihat pada perhitungan sebelumnya bahwa nilai $R_{X1.X2.Y}$ (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0,629, yang artinya kompensasi dan disiplin memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

V.4.3. Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ($R_{X1X2.Y}{}^2$) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan), adapun hasil uji determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R_{X1.X2.Y}{}^2 \times 100\% \\ &= -0{,}093^2 \times 100\% \\ &= 0{,}0086 \times 100\% \\ &= \mathbf{0{,}864\%} \end{aligned}$$

- Nilai r^2 (Koefisien Determinasi) adalah sebesar **0,864** (86,373%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 86,373% terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu sebanyak (100-86,373) 13,63% dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini

.

V.5. Uji Hipotesis Penelitian

V.5.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. *Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat*

   Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

   Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. *Membuat hipotesis dalam bentuk statistik*

   Ho : $\beta = 0$

   Ha : $\beta \neq 0$

c. *Menentukan taraf signifikan α*

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. *Kaidah pengujian*

Jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima Ho

Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak Ho

e. *Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}*

1) Menentukan nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{R_{X1X2Y}{}^2(n-m-1)}{m(1 \quad R_{X1X2Y}{}^2)}$$

$$= \frac{(0{,}629)^2(63-2-1)}{2(1-0{,}629^2)}$$

$$= \frac{(0{,}396)(60)}{2(0{,}604)}$$

$$= \frac{23{,}739}{1{,}209}$$

$$= 19{,}641$$

2) Menentukan nilai F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara :

$F_{tabel} = F_{(\alpha)(dk\ pembilang = m\ ,\ dk\ penyebut = n-m-1)}$

Dimana: m = 2, n = 63, $\alpha = 0{,}05$

dk = 63 - 2 – 1 = 60

$F_{tabel} = F_{(0,05)(60,2)} = 3{,}17$

f. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

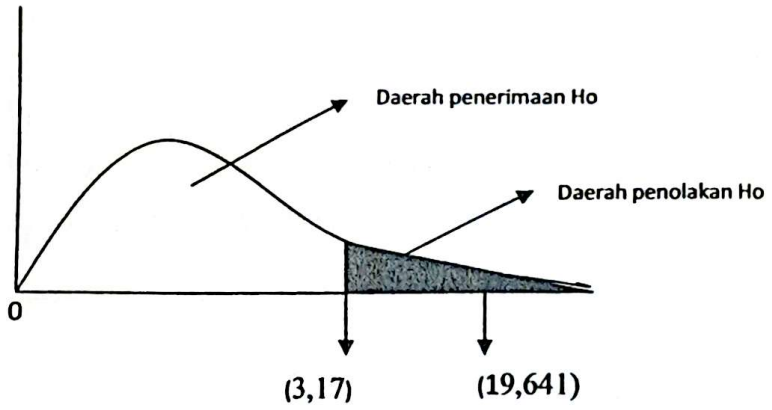
Tujuan membandingkan F_{tabel} *dan* F_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah Ho ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Ternyata: $F_{hitung} = 9{,}150 > F_{tabel} = 3{,}17$, maka tolak Ho.

g. Mengambil keputusan

Keputusannya adalah menyatakan Ho ditolak, maka hipotesisnya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gambar 6. Diagram Uji F Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan



Sumber : Data diolah 2017

V.5.2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y); antara disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat

1) Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan awan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kompensasi (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

2) Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

b. Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik

1) Ho : $\beta_{j1} = 0$

Ha : $\beta j_1 \neq 0$

2) Ho : $\beta_{j2} = 0$

Ha : $\beta_{j2} \neq 0$

c. Menentukan taraf signifikan α

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. Kaidah pengujian

Jika, $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima.

Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak.

e. Menghitung t_{hitung} dan t_{tabel}

- Tahapan menentukan t_{hitung}

1. Menghitung nilai variasi regresi berganda

$$S^2_{X_1X_2} = \frac{\sum y^2 - [h_1(\sum x_1 y) + h_2(x_2 y)]}{n - m - 1}$$

$$= \frac{1232{,}889 - [(0{,}475)(646{,}22) + (0{,}397)(455{,}56)]}{63 - 2 - 1}$$

$$= \frac{1232{,}889 - (306{,}835 + 180{,}967)}{60}$$

$$= \frac{1232{,}889 - 487{,}802}{60}$$

$$= \frac{745{,}087}{60}$$

$$= 12{,}418$$

2. *Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda*

$$S_{X1X2} = \sqrt{S^2_{X1X2}}$$

$$= \sqrt{12,418}$$

$$= 3,524$$

3. *Menentukan nilai standar error*

$$S_{b1} = \frac{S_{X1X2}}{\sqrt{[\sum X_1^2 - n.\sum X_1^2][1-(r_{X1X2})^2]}}$$

$$= \frac{3,524}{\sqrt{[(113246 - 63(1777,359)][1-0,093^2]}}$$

$$= \frac{3,524}{\sqrt{(1272,413)(0,991)}}$$

$$= \frac{3,524}{35,578}$$

$$= 0,099$$

$$S_{b2} = \frac{S_{X1X2}}{\sqrt{[\sum X_2^2 - n.\sum X_2^2][1-(r_{X1X2})^2]}}$$

$$= \frac{3,524}{\sqrt{[(107498 - 63(1690,123)][1-0,093^2]}}$$

$$= \frac{3,524}{\sqrt{(1020,222)(0,991)}}$$

$$= \frac{3,524}{31,803}$$

$$= 0,111$$

4. *Menghitung nilai* t_{hitung}

$$t_{1hitung} = \frac{b_1}{S_{b1}} = \frac{3,524}{35,578} = 4,785$$

$$t_{1hitung} = \frac{b_1}{S_{b1}} = \frac{3,524}{31,803} = 3,585$$

- *Menentukan nilai* t_{tabel}

  Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student.* Bila pengujian dua sisi, maka nilai α dibagi 2.

  $t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(63-2)}$

  $t_{(0,025,\ 61)} = 2,000$

f. Membandingkan t_{tabel} *dan* t_{hitung}

Tujuan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah Ho ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

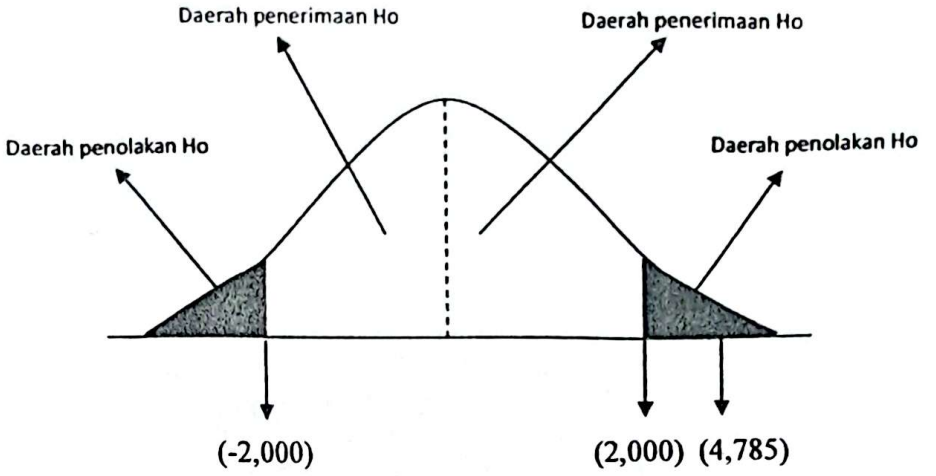
Ternyata: 1) -2,000 < 3,073 > 2,000 sehingga tolak Ho.

2) -2,000 < 3,093 > 2,000 sehingga tolak Ho.

g. Mengambil keputusan

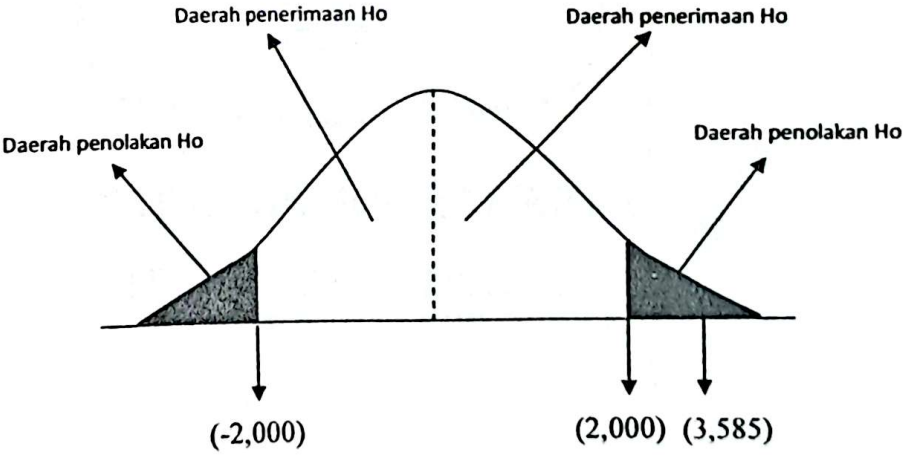
1) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak Ho. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.
2) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak Ho. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Gambar 7. Diagram Uji t Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan



Sumber : Data diolah

Gambar 8. Diagram Uji t Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan



Sumber : Data diolah

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1. Kesimpulan

Dari hasil pengumpulan dan pengolahan data serta analisis data hasil penelitian mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan analisis maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa kompensasi memiliki hubungan yang cukup kuat (r_{x1} : 0,516) terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji t (parsial) ditemukan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan t-hitung > t-tabel (4,785 > 2,000).
2. Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang cukup kuat (r_{x2} : 0,406) terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji t (parsial) ditemukan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan t-hitung > t-tabel (3,585 > 2,000).
3. Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukan adanya pengaruh signifikan pada kedua variabel independen dengan koefisien b_1 dan b_2 (0,475 dan 0,4397). Dilihat dari perhitungan korelasi, kompensasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat (0,629) terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji F (simultan) ditemukan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

VI.2. Saran

Dilihat dari pembahasan dan kesimpulan maka penulis mencoba memberikan saran, melalui saran ini diharapkan berguna sebagai bahan

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

pertimbangan untuk mengembangkan perusahaan di masa yang akan datang. adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, PT PULOGADUNG TEMPAJAYA perlu meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Untuk itu disarankan kepada PT PULOGADUNG TEMPAJAYA selalu memberikan sanksi tegas kepada para karyawan agar lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta kedisplinan yang baik, peluang–peluang berupa kenaikan gaji, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman.
2. PT PULOGADUNG TEMPAJAYA diharapkan dapat lebih mengevaluasi dan meningkatkan adanya kompensasi yang diberikan, sehingga dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan perusahaan akan dapat menciptakan adanya semangat kerja, fokus dan tanggung jawab kerja karyawannya yang akan mendukung adanya pencapaian produktivitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan;
3. Bagi PT Pulogadung Tempajaya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kompensasi dan disiplin kerja agar produktivitas kerja karyawan dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Faderika, Anggi Budi. 2016. *Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo,* Fakultas Perguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta

Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT Buku Seru.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Izzah, Nidaul. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Tehadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama.* Institut Ilmu Administrasi Mandala Indonesia.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali Pers.

Nurjanah, Kadar. 2014. Manajemen Personalia, Bandung: CV Pustaka Setia.

Riadi, Edi. 2016. *Statistika Penelitian,* Jakarta : Gramedia

Sedarmayanti. 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,* Bandung : CV Mandar Maju

Siregar, Syofian. 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif,* Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Metode Untuk Penelitian,* Bandung : CV Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Kencana Prenada Media Group