

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

**PT. ARDHANA INDONESIA**

**SKRIPSI**

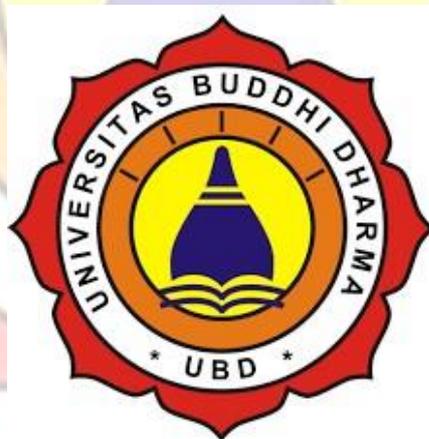
**Oleh :**

**FRANSISKUS**

**20150500079**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2022**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

**PT. ARDHANA INDONESIA**

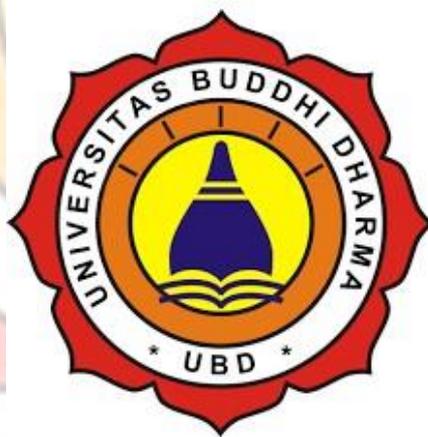
**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :**

**FRANSISKUS**

**20150500079**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2022**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Fransiskus  
NIM : 20150500079  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap  
Produktivitas Karyawan PT. Ardhana Indonesia.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 06 April 2022

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,



**Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.**  
NIDN : 0421077402



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap  
Produktivitas Karyawan PT. Ardhana Indonesia.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Fransiskus

NIM : 20150500079

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi  
Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 22 Juni 2022

Menyetujui,

Pembimbing,

  
Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.  
NIDN : 0421077402

Mengetahui,

Ketua Jurusan,

  
Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.kn.  
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Fransiskus  
NIM : 20150500079  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Ardhana Indonesia.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,  
Pembimbing,



Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.  
NIDN : 0421077402

Tangerang, 22 Juni 2022  
Mengetahui,  
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

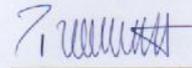
Nama Mahasiswa : Fransiskus  
NIM : 20150500079  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Ardhana Indonesia.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "MEMUASKAN" oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 10 Agustus 2022.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Pujiarti, S.E., M.M.  
NIDN : 0419096601



Penguji I : Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.  
NIDN : 0428108409

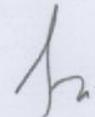


Penguji II : Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.  
NIDN : 0401127407

Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.  
NIDN : 0427047303



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan Fakultas Bisnis atau Dekan Universitas Buddhi Dharma atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 19 juli 2022

Yang membuat pernyataan,



Fransiskus

NIM : 20150500079

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh,  
NIM : 20150500079  
Nama : FRANSISKUS  
Jenjang Studi : S1  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul : "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Ardhana Indonesia", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 19 Juli 2022

Penulis,



FRANSISKUS

# **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Ardhana Indonesia**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia, Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia, Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia, Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia.

Populasi seluruh karyawan karyawan PT Ardhana Indonesia yang berjumlah 700 orang. Dengan karakteristiknya secara keseluruhan akan berlainan, misalnya jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, gaji pokok dan lain sebagainya. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah teknik pemilihan sampel tak acak bertujuan (*purposive sampling*). *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Responden dengan *purposive sampling methode* dalam penelitian ini adalah semua Karyawan karyawan PT Ardhana Indonesia. Jadi dalam penelitian ini akan diambil sampel sebanyak 87 responden.

Hasil Penelitian terdapat pengaruh yang signifikan ( $\text{sig}=0,009<0,05$ ) antara variabel kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,873. Terdapat pengaruh yang signifikan ( $\text{sig}=0,000<0,05$ ) antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,855. Terdapat pengaruh yang signifikan ( $\text{sig}=0,001<0,05$ ) antara variabel motivasi terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,896. Terdapat pengaruh yang signifikan (uji anova  $\text{sig}=0,000<0,05$ ) secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,970.

**Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Produktivitas Karyawan**

***The Effect of Compensation, Work Discipline, and Motivation  
on Employee Productivity of  
PT Ardhana Indonesia***

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of compensation on employee productivity at PT Ardhana Indonesia, to determine the effect of discipline on employee productivity at PT Ardhana Indonesia, to determine the effect of motivation on employee productivity at PT Ardhana Indonesia, to determine the effect of compensation, work discipline, and work motivation together. the same for the productivity of PT Ardhana Indonesia's employees.*

*The population of all employees of PT Ardhana Indonesia is 700 people. The overall characteristics will be different, for example gender, age, education, years of service, basic salary and so on. The sample selection technique used is a purposive sampling technique. Purposive sampling is a sampling technique with certain considerations or criteria. Respondents with purposive sampling method in this study were all employees of PT Ardhana Indonesia. So in this study will be taken a sample of 87 respondents.*

*The results of the study there was a significant effect ( $\text{sig} = 0.009 < 0.05$ ) between compensation variables on the productivity of PT Ardhana Indonesia employees. This can be seen by the correlation coefficient value of 0.873. There is a significant effect ( $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ ) between work discipline variables on the productivity of PT Ardhana Indonesia's employees. This can be seen by the correlation coefficient value of 0.855. There is a significant effect ( $\text{sig} = 0.001 < 0.05$ ) between motivational variables on employee productivity of PT Ardhana Indonesia. This can be seen by the correlation coefficient value of 0.896. There is a significant effect (ananova test  $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ ) together (simultaneously) the variables of compensation, work discipline and motivation on the productivity of PT Ardhana Indonesia's employees. This can be seen by the multiple correlation coefficient value of 0.970.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas berkat Tuhan Yang Maha Esa, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Ardhana Indonesia”.

Pembuatan skripsi ini merupakan kewajiban bagi seluruh mahasiswa/i yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.

Tidak sedikit rintangan yang penulis lalui selama proses penyusunan skripsi ini. Namun berkat dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Suryadi Winata, S.E., M.M., M.Si., CA., Akt selaku Plt Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen S1 Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang membantu dan memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat selesai.

5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan kepada peneliti.
6. Seluruh staff akademik Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu kelancaran administrasi dan registrasi selama ini.
7. Kedua orang tua, cici saya, dan juga seluruh keluarga saya yang mendukung juga memberi semangat kepada saya dalam pengerjaan skripsi ini.
8. Teman seperjuangan penyusunan skripsi yang tiada henti memberikan dukungan dan motivasi dari awal sampai akhir penyusunan skripsi ini yaitu Triscna Juwita, Anto Gunawan, Evita Topan, Monica Michaela dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Penulis menyadari atas keterbatasan waktu, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis berharap dapat dimaklumi. Atas perhatiannya penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih.

Tangerang, 19 Juli 2022

Penulis,



Fransiskus

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>JUDUL LUAR</b>	
<b>JUDUL DALAM</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b>	
<b>REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Perumusan Masalah .....	6

D.	Tujuan Penelitian .....	7
E.	Manfaat Penelitian .....	7
F.	Sistematika Penulisan Skripsi .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>		<b>10</b>
A.	Gambaran Umum Teori .....	10
1.	Kompensasi .....	10
2.	Disiplin Kerja .....	17
3.	Motivasi Kerja .....	26
4.	Produktivitas Karyawan .....	43
B.	Hasil Penelitian Terdahulu .....	54
C.	Kerangka Pemikiran .....	57
D.	Perumusan Hipotesis .....	60
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>61</b>
A.	Jenis Penelitian .....	61
B.	Objek Penelitian .....	61
C.	Jenis dan Sumber Data .....	64
D.	Populasi dan Sampel .....	65
1.	Populasi .....	65
2.	Sampel .....	66

E.	Teknik Pengumpulan Data.....	67
1.	Data Primer.....	69
2.	Data Sekunder .....	69
F.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	70
G.	Teknik Analisis Data.....	72
H.	Analisis Data .....	74
1.	Uji Asumsi Klasik .....	74
2.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
3.	Uji Hipotesis.....	78
4.	Uji Validitas .....	80
5.	Uji Reliabilitas.....	82
6.	Analisis Korelasi .....	84
<b>BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	Deskripsi Variabel Kompensasi (X1).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X3) ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.	Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan (Y)..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
		<b>defined.</b>

B.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	Uji Reliabilitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C.	Uji Asumsi Klasik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	Uji Normalitas Data dengan <i>P-P Plot of Regression ...</i>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	Uji Normalitas Data dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.	Uji Multikolinearitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.	Uji Heteroskedastisitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.	Uji Autokorelasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D.	Analisis Korelasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E.	Analisis Regresi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F.	Pengujian Hipotesis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G.	Pembahasan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A.	Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B.	Implikasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C.	Saran-saran.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## SURAT KETERANGAN PENELITIAN

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	54
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	70
Tabel IV.1 Deskripsi Jenis Kelamin .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.2 Deskripsi Usia.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.3 Deskripsi Masa Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.4 Deskripsi Pendidikan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.5 Deskripsi Kuesioner X1.1.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.6 Deskripsi Kuesioner X1.2.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.7 Deskripsi Kuesioner X1.3.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.8 Deskripsi Kuesioner X1.4.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.9 Deskripsi Kuesioner X1.5.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.10 Deskripsi Kuesioner X1.6.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.11 Deskripsi Kuesioner X1.7.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.12 Deskripsi Kuesioner X1.8.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.13 Deskripsi Kuesioner X1.9.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.14 Deskripsi Kuesioner X1.10.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.15 Deskripsi Kuesioner X2.1.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.16 Deskripsi Kuesioner X2.2.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.17 Deskripsi Kuesioner X2.3.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

Tabel IV.18 Deskripsi Kuesioner X2.4.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.19 Deskripsi Kuesioner X2.5.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.20 Deskripsi Kuesioner X2.6.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.21 Deskripsi Kuesioner X2.7.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.22 Deskripsi Kuesioner X2.8.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.23 Deskripsi Kuesioner X2.9.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.24 Deskripsi Kuesioner X2.10.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.25 Deskripsi Kuesioner X3.1.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.26 Deskripsi Kuesioner X3.2.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.27 Deskripsi Kuesioner X3.3.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.28 Deskripsi Kuesioner X3.4.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.29 Deskripsi Kuesioner X3.5.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.30 Deskripsi Kuesioner X3.6.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.31 Deskripsi Kuesioner X3.7.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.32 Deskripsi Kuesioner X3.8.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.33 Deskripsi Kuesioner X3.9.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.34 Deskripsi Kuesioner X3.10.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.35 Deskripsi Kuesioner Y.1.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.36 Deskripsi Kuesioner Y.2.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.37 Deskripsi Kuesioner Y.3.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.38 Deskripsi Kuesioner Y.4.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.39 Deskripsi Kuesioner Y.5.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.40 Deskripsi Kuesioner Y.6.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

Tabel IV.41 Deskripsi Kuesioner Y.7 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.42 Deskripsi Kuesioner Y.8.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.43 Deskripsi Kuesioner Y.9.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.44 Deskripsi Kuesioner Y.10.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.45 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.46 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.47 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.48 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.49 Hasil Uji Reliabilitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.50 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.51 Hasil Uji Multikolinearitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.52 Hasil Uji Autokorelasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.53 Hasil Uji Korelasi Model Summary .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.54 Korelasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.55 Analisis Regresi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.56 Anova.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.57 Uji T .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Gambar Kerangka pemikiran .....	59
Gambar IV.1 Gambar Diagram Jenis Kelamin.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.2 Gambar Diagram Usia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.3 Diagram Masa Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.4 Diagram Pendidikan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.5 Hasil Uji Normalitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.7 Hasil Uji Autokorelasi dengan <i>Durbin Watson</i> ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Olahan Data SPSS
- Lampiran 4  $r_{tabel}$  ,  $t_{tabel}$  &  $F_{tabel}$



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam kondisi masyarakat sekarang dan perubahan era globalisasi yang terjadi, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang membuat banyak organisasi mengalami kegagalan. Kegagalan dapat disebabkan oleh ketidakmampuan organisasi dalam beradaptasi dengan kemajuan teknologi atau kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2014). Berbagai faktor yang dapat membentuk perilaku seorang karyawan yang kemudian tercermin kepada tindakan dan tingkah lakunya dalam melakukan pekerjaannya merupakan salah satu faktor dari kinerja karyawan.

Salah satu faktor terpenting yang harus ada yaitu sumber daya manusia, seluruh kegiatan operasional didalam sebuah perusahaan serta dalam upaya mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang berkualitas, oleh sebab itu sumber daya manusia sangatlah penting dan tidak dapat dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya.

Seiring dengan persaingan yang semakin ketat karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi individu agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai (Pujiarti, 2019).

Yang menjadi persoalan adalah bagaimana cara untuk menciptakan sumber daya manusia yang bisa memberi hasil kinerja yang optimal sehingga

tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Tidak akan terlepas dari adanya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang jika membahas tentang kinerja karyawan. Pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada mengingat adanya permasalahan yang sangat kompleks. (Luthfi, 2014)

Semua tugas dapat terlaksanakan secara efektif, efisien, dan produktif apa bila salah satu langkah strategi untuk mengembangkan kemampuan organisasi yaitu upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam melakukan tugas perusahaan . (Pangarso, 2016)

Banyak faktor pendukung kinerja karyawan, baik itu dari aspek disiplin, budaya kerja dan motivasi kerja. Suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada seorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan merupakan salah satu contoh dari disiplin. Disiplin merupakan sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang dimana menaati semua peraturan organisasi dan etika dalam sosial yang berlaku itu sangat penting atau di perlukan. Sangat pentingnya bagi kinerja karyawan memiliki kedisiplinan dalam bekerja, kinerja pegawai akan meningkat jika memiliki kedisiplinan yang tinggi, selain itu tolak ukur yang baik bagi setiap pegawai dalam bekerja adalah teladan pemimpin.

Sebagaimana seperti yang disebutkan di atas, tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan dalam hubungan dengan kinerja karyawan tidak hanya dari disiplin kerja melainkan ada faktor lainnya juga yaitu budaya kerja. Bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya karyawan merupakan budaya kerja dan motivasi. Rendahnya kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan

dapat di akibatkan oleh budaya kerja yang tidak kondusi dan motivasi karyawan yang rendah (Robin, 2019, p. 725).

Belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Adat, agama, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinan dan menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja sebuah perusahaan (Widiaswara Tias, 2019).

Budaya kerja adalah salah satu penyebaran kepercayaan, nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dan mengarah kepada perilaku anggota-anggotanya (Soedjono, 2019, p. 23). Budaya kerja juga dapat menjadi salah satu keunggulan kompetitif yang utama, bila budaya kerja mendukung strategi perusahaan, dan apabila budaya organisasi dapat mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Aktifitas kegiatan sehari-hari seperti tidak kreatif, tidak inovatif, kurang analisis, dan kurangnya berfikir secara keseluruhan merupakan pola budaya kerja yang dinilai kurang sehat. Pola tersebut sebagai wujud kebiasaan dari buruknya sistem kerja di dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Di samping itu juga, sebagai akibat dari rendahnya kompetensi dan minimnya informasi yang diterima oleh SDM, bisa diyakini bahwa pencapaian hasilnya juga pasti akan kurang optimal.

Selain budaya kerja juga ada faktor motivasi kerja karyawan yang mampu memberikan kontribusi besar terhadap jalannya perusahaan/organisasi atau institusi. Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, motivasi menjadi hal yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga menjadi sesuatu yang dirasa sangat penting, akan tetapi motivasi juga dapat dirasa sebagai sesuatu

yang sulit. Dikatakan penting karena dengan motivasi karyawan yang tinggi dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan, untuk itu diperlukan suatu kemampuan memberikan motivasi bagi karyawan. Motivasi dapat dibidang sulit karena hal itu sendiri tidak bisa diamati atau diukur dengan cara yang pasti. Untuk mengamati dan juga mengukur motivasi dapat juga dengan mengkaji lebih jauh perilaku masing-masing bawahan, bahkan disamping itu disebabkan adanya berbagai teori motivasi yang beragam satu sama lain.

Dalam sebuah pencapaian kerja, motivasi kerja sebagai penggerak yang paling penting. Pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas hal tersebut dikarenakan tidak adanya motivasi dalam diri pegawai (Sutrischstini, 2019).

Upaya dalam tercapainya hasil dari kinerja pegawai yang optimal dalam menghasilkan, baik dalam bentuk produk maupun jasa di Universitas Trisakti sudah membuat upaya yang strategis dalam memperbaiki kinerja pegawainya, maka dari itu dibutuhkan suatu perubahan suasana kerja seperti perubahan paradigma atau cara pandang, pola pikir, seperti bertindak dalam menjalankan operasional perusahaan. Maka hasil yang di capai, program transformasi kultural di satu perusahaan bisa berjalang dengan baik. Ada juga beberapa perusahaan yang telah menjalankan hal tersebut akan memiliki ciri-ciri perubahan yang bersifat mendasar, strategis, dan menyeluruh sehingga visi misi yang telah di tetapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja organisasi sangat di tentukan oleh unsur-unsur pegawai atau karyawan, oleh karena itu dalam kinerja suatu perusahaan sebaiknya mengukur

dalam keterampilan kinerja dari karyawannya. Hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibeikan kepadanya merupakan kinerja (Mangkunegara, 2019).

Eratnya hubungan antara tujuan perusahaan dengan sumber daya manusia sebagai hal yang saling terkait dengan fungsi dari manajemen dalam memberi arahan dan mengelola sumber daya manusia menjadi sangat penting, agar karyawan dapat berusaha untuk bekerja dengan sepenuh hati demi mencapai tujuan dari perusahaan. Jika meningkatkan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sudah tercapai maka produktivitas karyawan akan menjadi hal yang sangat penting sekali, dan sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut. Perusahaan yang mampu meningkatkan produktivitasnya, maka perusahaan akan mendapat keuntungan seperti pekerjaan yang lebih cepat selesai, berkurangnya kerusakan yang akan di alami, absensi juga berkurang karna adanya kenyamanan di perusahaan dan masih banyak lagi. Berkaitan dengan produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia yang bergerak di bidang produksi tube alumunium yang akan digunakan untuk kemasan berbagai jenis lem, sangatlah perlu untuk memperhatikan dan membina produktivitas karyawannya, untuk menghindari perihal yang kurang menguntungkan akan terjadi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis sangat ingin membahas lebih lanjut dan mengungkapkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul: “Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang ada terkait dengan sumber daya manusia, diantaranya :

1. Apakah kompensasi sangat berpengaruh kepada produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia ?
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia ?
3. Apakah motivasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia ?
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia ?

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia ?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia ?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia ?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia ?
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia ?

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat hasil penelitian ini adalah :

1. Untuk memperdalam pemahaman penulis dalam bidang sumber daya manusia serta membandingkan antara teori dan praktek khususnya mengenai kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan, khususnya PT Ardhana Indonesia yang berupa hasil dari penelitian ini dan diharapkan dapat berguna bagi perusahaan.
3. Untuk memberikan kontribusi yang besar terhadap perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dalam hubungannya dengan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi ke dalam lima bab sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas tentang landasan teori dan normatif, kajian penelitian dalam hubungannya dengan penelitian atau kajian-kajian terdahulu, latar belakang institusi, kerangka pikir dan hipotesa (bila ada).

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini membahas tentang metode penelitian, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini hasil penelitian membahas tentang gambaran umum lokasi penelitian dan hasil penelitian yang diperoleh selama penelitian. Sedangkan pembahasan dengan menitikberatkan pada relevansi rumusan masalah.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran, dimana kesimpulan merupakan jawaban dari penelitian ini dan saran merupakan alternatif pemecahan masalah yang bersumber dari kesimpulan dan memungkinkan dilakukan penelitian lanjutan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

##### **1. Kompensasi**

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

(Wahjono, 2019, p. 150) kompensasi merupakan sesuatu yang telah diterima oleh karyawan sebagaimana sebuah imbalan atas sumbangannya ke perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji pokok, tunjangan, fasilitas yang dapat dinikmati karyawan, baik dalam bentuk materi atau non materi. Kompensasi pelengkap atau keuntungan tambahan dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kompensasi ini berupa penyediaan paket dan penyelenggaraan suatu program pelayanan karyawan perusahaan yang kesemuanya merupakan kompensasi tidak langsung dikarenakan biasanya diberlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang hangat, dan tidak secara langsung berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja.

Menurut (Hasibuan, 2020, p. 150) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan. Kompensasi dibagi kedalam dua bagian yaitu kompensasi dalam bentuk uang yang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan, dan kompensasi dalam bentuk barang yang artinya

kompensasi di bayar dengan barang contohnya kompesasi dibayar 10% dari produk hasil padi yang dituainnya.

Menurut (Wibowo, 2019, p. 348) kompesasi merupakan kompesasi adalah kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan. Dalam uraian diatas menjelaskan bahwa kompesasi merupakan pemberian penghargaan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk materi maupun non materi sebagai balas atas jasa-jasa yang diberikan oleh karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Kompesasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif dan kompesasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan). Gaji adalah balas jasa yang di bayarkan secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi. *Benefit* adalah kompesasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya, uang pension, pakaian dinas, kafetari, mushala, olahraga dan darmawisata.

**b. Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi**

Berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Berikut merupakan factor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1. penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. serikat buruh/organisasi karyawan
4. produktivitas kerja karyawan
5. pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
6. biaya hidup
7. posisi jabatan karyawan
8. pendidikan dan pengalaman karyawan
9. kondisi perekonomian nasional
10. jenis dan sifat pekerjaan

**c. Tujuan Kompensasi**

Dengan mengetahui motif orang mau bekerja dan aneka raga kebutuhan yang ingin dicapai dari hasil kerja maka dapat diketahui melalui tujuan pemberian kompensasi:

**1. Tujuan kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas kerja, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan keryawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif stabilitas karyawan lebih terjamin Karen turnover relative kecil

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.’

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upas minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2. Asas kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

a. asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

#### **d. Indikator Kompensasi**

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016, p. 235) :

##### 1) Upah dan Gaji

Upah dan Gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau pegawai tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan yang sesuai dengan kesepakatan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap terhadap karyawan

##### 2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja pegawai. Pegawai dengan prestasi kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

##### 3) Tunjangan

Tunjangan merupakan bayaran yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan sebagai pelindung kesehatan dan jiwa, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan pegawai.

##### 4) Fasilitas

Pengertian Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar, mempermudah dan memotivasi pegawai bekerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Umar, 2017, p. 16) dalam (Harjoyo & Desilia Purnama D, 2019, p. 139) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

### 5) Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

### 6) Pengobatan

Pengobatan didalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

### 7) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul atas peristiwa yang tidak pasti.

## 2. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Markum, 2019) Sedangkan menurut Keith Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. (Mangkunegara, 2019)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-

norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa disiplin pegawai yang baik, organisasi sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Hasibuan, 2019)

Disiplin juga dapat diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja secara efektif dan efisien. Tujuan disiplin adalah latihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi. (Darsono, 2018)

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Singodimedjo, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya kompensasi yang di berikan dapat berpengaruh terhadap tegaknya disiplin. Jika kompensasi yang di berikan memadai, maka karyawan akan bekerja dengan lebih tenang dan tekun.
2. Kepemimpinan yang teladan sangat penting bagi lingkungan kerja. Karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinannya dapat menegakkan disiplin pada dirinya dan bagaimana pimpinan

dapat mengendalikan diri dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada dan tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan sebuah pegangan. Pembinaan yang disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, apabila tidak adanya aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak dapat terlaksana apabila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah sesuai dengan situasi yang ada.
4. Keberanian seorang pemimpin saat mengambil sebuah tindakan. Jika ada karyawan yang melanggar aturan perusahaan, maka diperlukan adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, adanya tindakan terhadap pelanggar aturan, sesuai dengan sanksi yang ada.
5. Ada dan tidaknya pengawasan dari pimpinan. Didalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan perlu adanya sebuah pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat, sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya pengawasan maka karyawan akan terbiasa untuk melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada atau tidaknya perhatian terhadap para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai karakter yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian dari pimpinan itu sendiri. Keluhan mereka

yang ingin didengarkan, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian kepada para karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan yang demikian, akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga memiliki pengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati satu sama lain, baik di dalam atau di luar lingkungan kerja.
- b. Memberikan apresiasi sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga karyawan merasakan kebanggaan tersendiri.
- c. Mengikutsertakan pegawai dalam beberapa pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Menginformasikan jika ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun. (Sutrisna, 2019)

**c. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Pelaksanaan Disiplin Kerja perusahaan yang baik harus menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi pedoman yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

Peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

1. Peraturan waktu masuk, pulang, dan istirahat.

2. Peraturan dasar cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara melakukan sebuah pekerjaan dan berhubungan dengan karyawan lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama dalam perusahaan. (Sutrisna, 2019)

#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak faktor yang berpengaruh kepada tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya ada tujuan dan kemampuan, keadilan, sanksi hukuman, dan ketegasan. (Hasibuan, 2019)

Menurut (Hasibuan, 2019, p. 194) indikator yang berpengaruh kepada tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya:

##### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga memiliki pengaruh kepada tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai haruslah jelas dan ideal serta cukup menantang bagi karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia dapat bekerja dengan bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar dari kemampuan karyawan atau dibawah kemampuan karyawan maka kesungguhan dan kedisiplinan yang dimiliki karyawan adalah rendah.

##### 2) Teladanan pimpinan

Teladan pimpinan memiliki peran dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik seperti memiliki disiplin yang baik, jujur, adil, serta kata-kata dan perbuatannya haruslah sesuai. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun akan memiliki kedisiplinan yang kurang. Pimpinan tidak bisa mengharapkan kedisiplinan yang baik kepada karyawan jika dia sendiri memiliki kedisiplinan yang kurang baik. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

### 3) Keadilan

Keadilan juga ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena keinginan dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang kedisiplinan karyawan yang baik.

### 4) Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat adalah sebuah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan. Pimpinan harus selalu ada ditempat kerja supaya bisa mengawasi dan

memberikan petunjuk jika ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengawasan melekat juga efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari pemimpinnya.

#### 5) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman juga penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang cukup berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan. Sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang. Berat dan ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang masuk akal, dan harus diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya juga tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman tersebut tetap bisa mengubah perilaku karyawan.

#### 6) Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam memberikan tindakan akan berpengaruh kepada kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus tegas dalam bertindak untuk menghukum karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan perusahaan. Pimpinan yang tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawan. Dengan

demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, jika seorang pemimpin kurang tegas kepada karyawan yang tidak disiplin, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan karyawan, bahkan sikap tidak disiplin pegawai akan semakin meningkat karena pemimpin bertanggung jawab membawa peraturan dan sanksi hukuman yang berlaku di perusahaan.

#### 7) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan juga ikut serta dalam menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harus harmonis.

Menurut (Jumjuma, 2019, p. 11) hal-hal yang memiliki pengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan diantaranya yaitu:

- 1) Ketepatan waktu, karyawan harus datang tepat waktu sesuai dengan jam kerjanya, dengan begitu dapat dikatakan karyawan memiliki disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, sikap hati-hati saat menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja, menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga dapat meminimalisir kerusakan pada peralatan dan perlengkapan kerja.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi, pegawai harus menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung

jawab atas hasil kerja, dengan begitu dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja.

Pegawai membawa kelengkapan kerja sesuai dengan peraturan yang ada, membuat izin bila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan dari kedisiplinan yang tinggi.

Sedangkan Indikator Disiplin Kerja menurut (Harjoyo & Desilia Purnama D, 2019, p. 108) adalah sebagai berikut :

a. Disiplin waktu, dapat diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang taat terhadap jam kerja seperti kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan tepat.

b. Disiplin peraturan, peraturan dan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis di buat agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan benar. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Disiplin tanggung jawab, salah satu wujud dari tanggung jawab karyawan yaitu penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sesuai sehingga dapat meningkatkan kegiatan produksi berjalan dengan baik, serta adanya kesanggupan dalam

menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai karyawan perusahaan.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu daya yang dapat menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan. Untuk mempermudah, ada beberapa pengertian sebagai berikut :

Menurut (Steers, R.M., Porter, L.W dan Brigley, 2019, p. 8), kata motivasi berasal dari kata “*movere*” yang diartikan sebagai dorongan atau menggerakkan.

Bernard Berelson dan Gray A. Steiner yang dikutip kembali oleh (Hasibuan, 2019, p. 95) “*a motive is an inner state that energizes, activates or moves and that direct or channels behavior toward goals*”. Yang berarti motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak secara langsung atau mengarah pada sasaran akhir atau tujuan akhir.

Diartikan dalam bahasa asing “*motives*” adalah sebab, alasan dasar, atau pikiran dasar, dorongan bagi orang berbuat atau ide pokok yang selalu memiliki pengaruh besar terhadap tingkah manusia. Menurut Sperling yang telah dikutip oleh (Mangkunegara, 2019, p. 46). Motivasi memiliki arti sebagai motif yang berarti dorongan atau tenaga untuk menggerakkan jiwa dan jasmani untuk

bertingkah laku dan di dalam hal tersebut itu mempunyai sebuah tujuan.

Menurut (Zainun, 2019, p. 17), “motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap orang tergantung pada tempat dan keadaan daripada setiap orang itu. Salah satu diantaranya, istilah motivasi ini untuk menggambarkan antara hubungan, harapan, dan tujuan”.

Menurut *American Encyclopedia* yang dikutip oleh (Hasibuan, 2020, p. 96)

*Motivation is that predisposition (it self the subject of much controvercy) within the individual which arouses sustain and direct his behavior motivation involve such factors as biological and emotional needs that can only be inferred from observation behavior.* Jika diartikan motivasi adalah kecenderungan suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan dalam diri orang yang dapat menumbuhkan pegangan yang mengarah pada perilakunya.

Disisi lain juga, motivasi adalah faktor yang ada didalam diri seseorang yang dapat menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Deliarnov, 2019). Motivasi lebih mengarah pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar dapat bekerja sama secara produktif dan berhasil mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pemberian motivasi kepada karyawan berupa dorongan kepada karyawan agar dalam diri karyawan timbul sikap yang mampu menjadi penggerak untuk menjalankan tugas yang diberikan

kepada karyawan serta menjadi tanggung jawab dari karyawan. Definisi motivasi menurut (Hasibuan, 2019) ialah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahann kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja lebih efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan tersendiri.

(Effendi, 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah kegiatan untuk memberi dorongan kepada orang lain atau diri sendiri agar dapat mengambil tindakan yang diinginkan. Sedangkan (Heidjrachman, 2019) berkata bahwa motivasi adalah hasrat baik dari dalam dan dari luar yang dapat memberi dorongan kepada seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan motivasi diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepada karyawan, memiliki semangat dan kegairahan dalam bekerja yang tinggi dan akhirnya dapat menambah produktivitas karyawan untuk perusahaan. Namun keberhasilan dalam memberi motivasi tidak luput dari bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, bila motivasi berhasil diberikan kepada karyawan, diharapkan bisa menambah produktivitas dapat bertambah.

(Hasibuan, 2020) mengatakan bahwa ada dua sisi dalam pembentukan motivasi kerja diri seseorang, yaitu dengan memusatkan perhatian kepada konsep isi yang menjadi faktor dalam

diri seseorang untuk memberi kekuatan, dan memberi arahan serta mendukung perilaku motivasi. Beberapa faktor yang berpengaruh pada motivasi kerja bisa digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu variabel bersifat situasional dan karakteristik pekerjaan.

Dalam buku (Wekley terjemahan Handayana Pujaatmaka 2019:77) menyebutkan sebagai karakteristik dalam pekerjaan adalah sifat dari pekerjaan individu, seperti :

1. Pekerjaan itu sendiri.

Meliputi jenis keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas, pengenalan terhadap pekerjaan, otonomi dan *feedback* dari pekerjaan itu sendiri.

2. Imbalan yang diterima.

Besarnya tingkat kesesuaian antara pekerjaan dan imbalan yang didapatkan.

3. Pengawasan yang dilakukan pimpinan.

Pengawasan akan menghasilkan hubungan yang baik dalam lingkungan kerja untuk menciptakan keharmonisan kerja.

4. Hubungan antara rekan kerja.

Sejauhmana dalam jenis pekerjaan tersebut dapat memberikan hubungan yang baik dalam lingkungan pekerjaan sehingga menciptakan keharmonisan kerja.

5. Rasa aman saat bekerja.

Keamanan pegawai selama bekerja perlu diperhatikan, hal ini berhubungan dengan perasaan aman didalam diri karyawan. Dengan

terciptanya perasaan aman dalam bekerja maka akan menimbulkan motivasi dalam diri karyawan.

6. Kesempatan untuk perubahan status.

Jenjang karir jelas dan pasti, serta kesempatan yang besar bagi karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dan apresiasi yang disediakan bagi pegawai yang berprestasi.

7. Kondisi lingkungan kerja.

Rapuh, bersih, dan memiliki teknologi yang tmodern dalam lingkungan kerja dapat membuat perasaan nyaman saat bekerja.

Motivasi dalam bekerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berubah sesuai dengan situasi di sekitar pekerja, seperti :

1. Situasi sosial

Menurut (Wekley 2019) menilai suatu hasil yang diperoleh dari pekerjaan, karyawan selalu menginginkan hasil yang adil sesuai dengan pekerjaannya.

2. Pengaruh kelompok acuan

Kelompok acuan adalah kelompok individu yang sering meminta pendapat menghadapi masalah yang ditemuinya.

3. Pengaruh pengalaman kerja sebelumnya.

Pengalaman ditempat kerja sebelumnya juga mempengaruhi motivasi dalam bekerja.

## b. Teori-teori Motivasi

Teori motivasi dasarnya dibedakan menjadi 2 yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*).

### a. Teori Motivasi Kepuasan

Teori tersebut mendasarkan faktor kepuasan dan keinginan seseorang agar mau melakukan aktivitas, ini mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencari tahu kebutuhan yang dapat memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang, semakin tinggi kebutuhan dan kepuasan seseorang, maka semakin giat pribadi untuk bekerja. Teori kepuasan (*content theory*) dikenal sebagai:

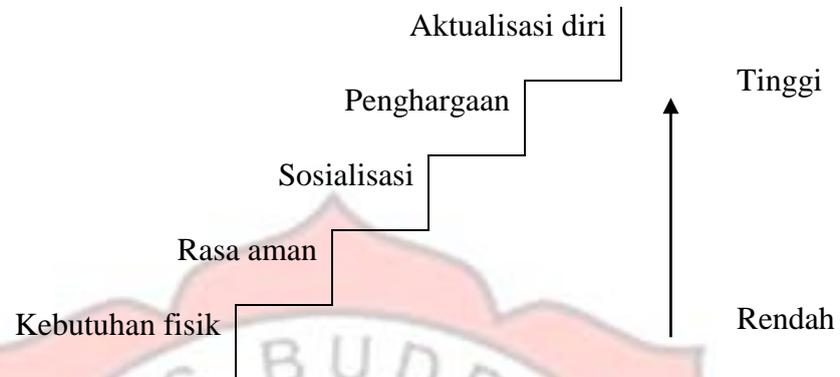
#### 1) Teori Motivasi Klasik dari Taylor

Motivasi pekerja hanya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja yaitu bertujuan untuk bertahan hidup.

#### 2) Teori Hierarki Kebutuhan (*need hierarchi*) dari Abraham Moslow

Kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, berupa materi atau nonmaterial. Dasarnya adalah manusia merupakan makhluk dengan keinginannya tidak terbatas, acuan motivasinya ialah hasrat yang belum dipenuhi serta kebutuhan yang berjenjang. Jenjang tersebut digambarkan dari paling rendah sampai paling tinggi sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Hierarki Kebutuhan Maslow**



3) Teori (*two factor*) Frederick Herzberg

Pekerja saat melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh 2 faktor utama, yaitu:

- Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*)

Merupakan faktor yang berhubungan kepada hakikat pekerja yang berkeinginan untuk mendapatkan ketentraman badaniah. Keinginan ini berlangsung terus menerus: misalnya gaji, kepastian pekerjaan dan supervisi yang baik. Jadi faktor ini bukanlah sebagai motivasi, tetapi kewajiban sebuah perusahaan.

- Faktor Motivasi (*motivator factor*)

Faktor ini adalah faktor motivasi yang menyangkut psikologikal yang saling terhubung dengan penghargaan pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan: misalnya ruang yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya.

*Two factor* ini disebut juga dengan konsep *hygiene*, yang mencakup:

## a) Isi Pekerjaan

- (1) Prestasi
- (2) Pengakuan
- (3) Pekerjaan itu sendiri
- (4) Tanggung jawab
- (5) Pengembangan potensi individu

## b) Faktor Hygienis

- (1) Gaji dan upah
- (2) Kondisi kerja
- (3) Kebijakan dan administrasi perusahaan
- (4) Hubungan antar pribadi
- (5) Kualitas supervisi

Konsep *hygiene* bisa diketahui bahwa saat perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah terjadi keseimbangan antara kedua faktor ini.

## 4) Teori Motivasi Prestasi dari Mc, Chelland

Teori ini menyatakan bahwa pekerja harus memiliki energi berpotensi yang dapat digunakan tergantung pada motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kegairahan kerja yang bisa memotivasi gairah kerja adalah:

- Kebutuhan prestasi (*need for achievement = n Ach*)
- Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation = n Af*)
- Kebutuhan kekuasaan (*need for power = n Pow*)

5) Teori ERG (*Existence, Relatedness and Growth*) dari Alderfer

Teori ini adalah teori yang disempurnakan dari teori yang dikemukakan Abraham Maslow dan menurut ahli dianggap lebih mengarah ke keadaan yang sebenarnya dari data empiris. Teori ERG menyatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- Kebutuhan keberadaab (*existence*)
- Kebutuhan afiliasi (*relatedness*)
- Kebutuhan kemajuan (*growth*)

b. Teori Motivasi Proses

Berusaha agar setiap karyawan ingin bekerja dengan giat sesuai dengan harapan dan semangat kerja tergantung dari keinginan yang akan diperoleh. Jika harapan menjadi nyata maka pekerjaan jelas akan meningkatkan kualitas kerja, begitupun sebaliknya. Ada tiga macam teori motivasi proses yang cukup terkenal, seperti:

1) Teori Harapan (*expentancy theory*)

Dikemukakan Victor H. Room yang mengatakan bahwa individu bekerja untuk membuat nyata harapannya dari pekerjaannya. Teori ini memiliki tiga buah dasar komponen, yaitu:

- Harapan merupakan suatu hal seperti kesempatan yang telah disediakan dan akan terjadi karena sebuah perilaku.
- Nilai (*Valence*) adalah hasil yang diakibatkan oleh perilaku tertentu, contoh dari nilai positif seperti suatu peristiwa dipilihnya seseorang karena sengaja ingin dipilih, sedangkan nilai negatif seperti apabila

seseorang kecewa sebenarnya tidak ingin dipilih serta acuh tak acuh jika memiliki hasil kosong.

- Pertautan (*instrumentaly*) adalah besarnya kemungkinan jika bekerja secara efektif akankah terpenuhinya keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan.

## 2) Teori Keadilan

Daya penggerak yang membangkitkan semangat dalam kerja seseorang. Dimana pimpinan haruslah bertindak adil kepada semua bawahan serta objektif apabila prinsip ini diterapkan dengan baik, semangat kerja para karyawan akan meningkat.

## 3) Teori Pengukuhan (*reinforcement theory*)

Memiliki dasar antara hubungan, sebab, dan akibat dari sebuah perilaku dengan memberikan kompensasi.

### c. Teori Motivasi

Dikhalayak para ahli dan praktisi manajemen telah lama mengetahui bahwa masalah dari motivasi bukan masalah mudah, baik untuk paham apalagi melaksanakannya tidaklah mudah karena adanya berbagai alasan dan pertimbangan yang ada. Yang jelas adalah bahwa dengan motivasi yang sesuai, para karyawan akan terpacu untuk melakukan secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya karena mereka yakin dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan, dengan

begitu kepentingan pribadi dari para karyawan perusahaan tersebut akan terpelihara juga.

Menurut (Siagian, 2016, p. 287) ada macam-macam teori motivasi yang paling dikenal dewasa seperti:

#### 1) Teori Motivasi Abraham H. Maslow

Seorang ilmuwan yang dilihat sebagai pencetus teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil dari pemikirannya ditumpahkan kedalam buku yang berjudul "*Motivation and Personality*".

Teori yang telah dikembangkan pada tahun 40-an itu memiliki inti berkisar pada pendapat dimana manusia memiliki lima tingkat kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologikal (sandang, pangan dan papan).
- b) Kebutuhan keamanan (tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual).
- c) Kebutuhan sosial (bersosialisasi dengan makhluk berakal lainnya)
- d) Kebutuhan prestise (tercermin dalam berbagai simbol status).
- e) Aktualisasi diri (tersedianya kesempatan bagi orang untuk mengembangkan potensi dalam dirinya sehingga menjadi kemampuan yang nyata).

Kebutuhan yang disebut kesatu dan kedua terkadang digolongkan dengan cara lain, misalnya dengan kesatu masuk kedalam golongan kebutuhan primer, sedangkan kedua dikenal pula dengan golongan kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat golongan kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah sifat, jenis dan intensitas yang dibutuhkan manusia berbeda-beda karena manusia merupakan makhluk individu yang memiliki khas. Jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya dalam bentuk materi, tapi juga bersifat psikologikal, mental, intelektual dan spiritual.

Perlu dicatat bahwa dengan semakin banyaknya organisasi yang ada dan berkembang di lingkungan masyarakat dan semakin mendalamnya kepehaman tentang pentingnya unsur seperti manusia dalam kehidupan organisasi, teori “klasik” Maslow disempurnakan. Bahkan dapat dibilang juga mengalami “koreksi”.

Koreksi tersebut diarahkan pada konsep “hierarki kebutuhan” yang telah dikemukakan oleh Maslow. Istilah “heirarki” bisajuga diartikan sebagai tingkatan, atau secara analoginya ialah “anak tangga”. Logikanya adalah bahwa menaiki tangga berarti dimulai dengan anak tangga pertama, kedua, dan seterusnya. Jika konsep diatas dilakukan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan memikirkan kebutuhan ditingkat yang kedua, dalam tingkat ini adalah keamanan sebelum kebutuhan ditingkat yang pertama yaitu sandang, pangan dan papan sudah terpenuhi, lalu tingkat yang ketiga tidak akan diusahakan

pemuasannya sebelum merasa aman, demikian seterusnya dalam (Siagian, 2016, p. 287).

## 2) Teori Clayton Alderfer

Untuk sebagian orang yang suka mempelajari teori motivasi, bukanlah hal baru apabila dikatakan teori Alderfer diketahui dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” didalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu:

E = *Existence*

R = *Relatedness*

G = *Growth*

Jika arti dari ketiga istilah diatas dipelajari lebih dalam maka akan terlihat dua hal penting. Pertama, dari konseptual terdapat persamaan antara teori yang dikembangkan Maslow dan Alderfer dikarenakan “*Existence*” bisa di bilang identik dengan tingkat pertama dan kedua pada teori Maslow. “*Relatedness*” sama dengan tingkat ketiga dan keempat dari konsep Maslow dan “*Growth*” memiliki inti yang sama dengan “*self actualization*” dari teori Maslow. Kedua, teori Alderfer menyatakan bahwa berbagai jenis kebutuhan dari manusia itu diusahakan pemuasannya dilakukan secara bersamaan.

Bila teori Alderfer dilihat lebih dalam akan terlihat bahwa:

a) Semakin tidak tercapainya kebutuhan tertentu, semakin besar pula perasaan keinginan untuk memuaskannya.

b) Kuatnya keinginan untuk memuaskan, keperluan yang lebih tinggi semakin besar jika keperluan yang lebih rendah telah dipuaskan.

c) Sebaliknya, semakin susah memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi, maka semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Terlihat pandangan ini didasarkan pada sifat pragmatisme oleh manusia, karena menyadari batasannya, seseorang bisa menyesuaikan diri dalam kondisi yang dihadapinya antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin untuk digapainya (Siagian, 2016, p. 289).

### 3) Teori Herzberg

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

Faktor motivasional adalah suatu hal pendorong prestasi yang sifatnya intrinsik, yang memiliki arti memiliki sumber di dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene adalah faktor yang bersifat ekstrinsik yang berarti memiliki sumber dari luar seseorang, misalnya dari lingkungan organisasi, tapi ikut menentukan bagaimana perilaku seseorang didalam kehidupan kekerjaannya.

Menurut Herzberg, yang termasuk sebagai faktor motivasional adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan

bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan dari orang lain. Sedangkan faktor higiene mencakup status seseorang dalam organisasi, hubungann seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijaksanaan organisasi, sistem admin didalam organisasi, kondisi lingkungan kerja, dan sistem imbalan yang ada.

Tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg adalah memperhitungkan secara tepat faktor mana yang lebih memiliki pengaruh kuat dalam kehidupan kekaryaan seseorang, bersifat intrinsik atau bersifat ekstrinsik (Siagian, 2016, p. 290).

### **c. Indikator Motivasi Kerja**

Atas dasar teori Cleland (Mangkunegara, 2019, p. 74) dapat disimpulkan adanya tiga faktor dari motivasi yaitu harapan, motif, dan insentif.

#### **1) Motif**

Motif adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan dalam bekerja. Setiap motif pasti memiliki tujuan tertentu yang sangat ingin dicapai, suatu acuan didalam diri seseorang, meningkatkan alasan atau motif-motif yang memicu pergerakan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

#### **2) Harapan**

Harapan adalah keinginan untuk mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan termotivasi untuk menjalankan pekerjaan

dengan tingkat upaya yang tinggi apabila karyawan telah meyakini, upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian atas kinerja yang baik, penilaian yang baik akan memberikan harapan kepada karyawan seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi.

### 3) Insentif

Insentif yang akan diberikan kepada karyawan sangatlah memiliki pengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Edwin Locke (Mangkunegara, 2019, p. 74) telah memberi kesimpulan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya dilakukan dengan tujuan melaksanakan tugas sangat memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat rencana pemberian insentif dalam bentuk uang yang mumpuni agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara lebih baik.

Berdasarkan dari teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat diperlukan oleh perusahaan, diperlukan untuk memberikan semangat dan penggerak kepada karyawan agar dapat bekerjasama dan efektif untuk menggapai kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga penggerak dan semangat kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja sehingga produktivitas akan meningkat.

Dari teori mengenai motivasi kerja yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa arti dari motivasi kerja dalam penelitian ini

adalah karyawan atau bawahan terhadap seseorang yang memberi pengaruh dan mendorong untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan cara yang efisien dan efektif (Wekley 2019:79) yang memiliki 9 dimensi yaitu 1) memberikan intensif, 2) memperhatikan harga diri, 3) memenuhi kebutuhan rohani, 4) memenuhi kebutuhan partisipasi, 5) menempatkan pegawai sesuai pada tempatnya, 6) menimbulkan rasa aman untuk masa depan, 7) memperhatikan lingkungan kerja, 8) memberikan kesempatan untuk maju dan 9) menciptakan persaingan yang sehat. Dimensi pada memberikan insentif memiliki 1 indikator yaitu pemberian bonus. Dimensi pada memperhatikan harga diri terdiri dari 2 indikator yaitu 1) iklim kerja kondusif, dan 2) persamaan hak. Dimensi pada memenuhi kebutuhan rohani memiliki 1 indikator yaitu kebebasan menjalankan perintah agama masing-masing. Dimensi memenuhi kebutuhan partisipasi memiliki 2 indikator yaitu 1) kerjasama dan 2) bertanggungjawab. Dimensi menempatkan pegawai sesuai pada tempatnya memiliki 3 indikator yaitu 1) seleksi sesuai keperluan, 2) melihat pendidikan dan 3) memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian atau kemampuan. Dimensi menimbulkan rasa aman untuk masa depan memiliki 1 indikator yaitu memberikan dana pensiun. Dimensi memperhatikan lingkungan kerja memiliki 1 indikator yaitu membuat tempat kerja yang nyaman. Dimensi memberikan kesempatan untuk maju memiliki 2 indikator yaitu 1) diberikannya upaya pengembangan, dan 2) diklat. Dimensi menciptakan

persaingan yang sehat memiliki 2 indikator yaitu 1) prestasi kerja dan 2) perkembangan karir yang jelas.

#### **4. Produktivitas Karyawan**

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

Produktivitas muncul pertama kali pada tahun 1966 yang disusun oleh Quesnay, akan tetapi menurut Walter Aigner dalam karyanya “*Motivation and Awareness*” filosofi tentang produktivitas, sudah ada saat mulai peradaban manusia karena inti produktivitas adalah keinginan (*the will*) serta upaya (*effort*) manusia untuk terus meningkatkan kualitas hidup dibidang apapun (Sumarsono, 2013, p. 40).

Umumnya produktivitas diartikan sebagai berikut “produktivitas adalah perbandingan diantara keluar (*output*) dan masuk (*input*) (Sumarsono, 2013, p. 41).

Sedangkan menurut Blunchor dan Kapustin didalam (Hasibuan, 2017, p. 126) “Produktivitas terkadang dipandang sebagai penggunaan insentif terhadap sumber konverensi seperti tenaga kerja atau mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu keterampilan yang efisien”.

Dilihat menurut pandangan diatas tampak mereka memiliki pegangan kepada pendapat yang telah memisahkan antara produktivitas dengan intensitas tenaga kerja, karena produktivitas tenaga kerja memberi cerminan manfaat dari tenaga kerja, sedangkan intensitas lebih

mengarah kepada jumlah atau ketegangan yang biasa dianggap percepatan kerja.

(Hasibuan, 2017, p. 126) produktivitas adalah perbandingan antara *output* yang berarti hasil dan *input* yang berarti masukan. Jika terjadinya kenaikan produktivitas ini hanya dimungkinkan oleh peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga), sistem kerja, cara produksi, dan adanya peningkatan keterampilan karyawan.

Sedangkan produktivitas perkapita yang telah dihasilkan oleh setiap karyawan lebih lanjut diartikan (Hasibuan, 2017, p. 127) sebagai berikut:

“Produktivitas per capita adalah banyaknya produksi yang telah dihasilkan perorang setiap satu jam kerja (*Productivity per man hour*)”.

*International Labour Organization* (Hasibuan, 2017, p. 127) berkata bahwa “Produktivitas adalah bandingan-bandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berjalan”.

Sumber tersebut bisa berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan-bahan baku dan pembantu
- 3) Tempat(pabrik), mesin(alat operasional)
- 4) Tenaga kerja.

Jadi umumnya, menurut Sinungan didalam (Hasibuan, 2017, p. 127) menyatakan bahwa mengukur produktivitas berarti perbandingan yang bisa dibedakan dalam 3 macam hal berbeda, yaitu:

- 1) Perbandingan antara pelaksana sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, menurunkan, menengahkan, atau meningkatkan.
- 2) Perbandingan antara pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dan lainnya. Pengukuran berikut lebih mengarah pada pencapaian secara relative.
- 3) Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dan tujuannya, ini adalah yang terbaik, karena lebih dipusatkan fokusnya kepada tujuannya.

#### **b. Faktor-Faktor Penentu Produktivitas**

Menurut (Simanjuntak, 2015, p. 30) faktor yang berpengaruh pada produktivitas karyawan perusahaan bisa digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1) Kualitas dari karyawan, seperti:
  - a) Tingkatan dari pendidikannya
  - b) Pengalamannya dalam bekerja
  - c) Kedisiplinannya dalam bekerja
  - d) Pelatihan
  - e) Motivasi kerja
  - f) Etos kerja

- g) Mental kerja
- h) Kemampuan atau kesehatan fisik karyawan

2) Sarana Pendukung Karyawan, seperti:

a) Lingkungan Kerja

Faktor dari lingkungan kerja yaitu: sarana dan peralatan produksi, kerjasama tim, rekan kerja, tingkat keamanan.

b) Kesejahteraan Karyawan

Faktor dari kesejahteraan karyawan yaitu: manajemen dengan hubungan industri, gaji dan kompensasi, jaminan kesehatan, jenjang karir, dan bonus.

Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Ary Trianto, et al (2010), Ekky Apriliana Solhiq (2015), Sis Wartono (2016), dan Alfian Amidhan Akbar (2015) disebutkan bahwa, adanya tiga faktor yang berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan, seperti:

1) Kompensasi

Banyaknya kompensasi yang diberikan perusahaan untuk pegawainya.

2) Disiplin Kerja

Kedisiplinan dari seorang pegawai dalam mematuhi aturan perusahaan.

3) Motivasi Kerja

Pemicu yang karyawan miliki untuk bekerja lebih rajin, lebih baik, dan berkeinginan untuk memberikan hasil kerja yang memuaskan kepada perusahaan.

Menurut (Rosidah, 2015, p. 249) ada faktor-faktor yang bisa menentukan hasil produktivitas suatu perusahaan, antara lain:

#### 1) Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan adalah akumulasi dari hasil sebuah proses pendidikan yang diperoleh secara formal atau tidak formal yang bisa menimbulkan efek pada seseorang dalam memecahkan masalah, daya cipta, dan juga menyelesaikan pekerjaan. Pengetahuan yang cukup luas atau pendidikan yang tinggi, karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dengan produktif dan baik.

#### 2) Keterampilan (Skills)

Keterampilan adalah kemampuan dalam penguasaan teknik operasional dalam bidang tertentu, yang memiliki sifat kekerjaan. Keterampilan bisa juga didapatkan melalui proses belajar dan berlatih.

#### 3) Kemampuan (Abilities)

Kemampuan biasanya terbentuk dari beberapa kompetensi yang dimiliki karyawan. Pengetahuan termasuk dalam faktor untuk membentuk kemampuan. Dengan demikian seseorang mempunyai pengetahuan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi juga.

#### 4) Sikap (Attitude)

Attitude merupakan kebiasaan yang sudah menjadi pola. Apabila karyawan biasa melakukan hal baik dan positif, maka perilaku kerja dari seorang karyawan akan baik juga.

#### 5) Kebiasaan (Behaviors)

Kebiasaan manusia dapat ditentukan dari perilaku-perilaku yang telah tertanam kedalam diri karyawan sehingga bisa mendorong untuk bekerja secara efektif atau sebaliknya. Dengan adanya kondisi tersebut, bisa disimpulkan produktivitas dipastikan dapat terwujud.

Menurut (Anoraga, 2015, p. 56) ada 10 faktor yang diinginkan oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan, yaitu:

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

Menurut Muchdarsyah didalam (Yuli, 2015:227) disebutkan bahwa yang bisa memberi pengaruh pada produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tenaga Kerja

Meningkatnya produktivitas karyawan karena adanya tenaga kerja yang lebih terdidik, lebih sehat, dan lebih giat dalam bekerja.

2) Seni serta Ilmu Manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber ekonomi, seni adalah pengetahuan manajemen yang dapat memberikan kemungkinan meningkatnya produktivitas. Manajemen termasuk kedalam perbaikan melalui penerapan teknologi untuk memanfaatkan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal adalah landasan penggerak perusahaan, karena dengan adanya modal, perusahaan bisa menyediakan berbagai macam peralatan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas. Semangat kerja akan bertambah maka secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat dengan adanya fasilitas yang mumpuni.

### c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Sinungan dalam (Yuli, 2015, p. 132), pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat digolongkan kedalam tiga jenis yang sangat amat berbeda seperti:

- 1) Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak mungkin menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, menyetengahkan, meningkatkan, atau bahkan mengurangi tingkatnya.
- 2) Perbandingan antara pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian yang relatif.
- 3) Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan tujuannya. Untuk mengukur suatu produktivitas bisa menggunakan dua jenis pengukuran jam kerja manusia yaitu jam kerja yang wajib dibayar dan jam kerja yang harus digunakan untuk bekerja.

Menurut (Ravianto, 2013, p. 165) ada dua jenis alat untuk mengukur produktivitas, yaitu:

#### 1) Physical Productivity

Produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran, panjang, berat, unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.

#### 2) Value Productivity

Produktivitas secara nilai seperti nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya

#### **d. Indikator Produktivitas Kerja**

(Siagian, 2018, p. 28) Produktivitas bisa mendapatkan hasil maksimal jika ketiga faktornya dapat dipenuhi dan dijalankan. Dalam penelitian ini, indikator yang biasa digunakan untuk melakukan pengukuran produktivitas karyawan. Ketiga faktor yang dimaksud adalah:

##### 1) Produktivitas terkait dengan waktu

Hal ini berhubungan dengan ditetapkannya jadwal pekerjaan menurut presentasi waktu yang digunakan. Contohnya kapan karyawan harus memulai dan berhenti bekerja.

##### 2) Produktivitas terkait dengan Sumber Daya Insani

Keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manajer perusahaan bisa melihat dari segi teknis. Bisa juga disebutkan sebagai meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana dalam pekerjaan.

##### 3) Produktivitas terkait dengan Sarana dan Prasarana Kerja

Agar tercapainya produk kerja tidak luput dari faktor sarana dan prasarana yang ada diperusahaan, untuk dapat memanfaatkannya secara optimal sehingga tidak terjadinya pemborosan. Selain itu

dimungkinkan sarana dan prasarana yang telah tersedia memiliki nilai dan masa penggunaan yang semakin tinggi.

Menurut (Harjoyo & Desilia Purnama D, 2019, p. 84) mengatakan bahwa Indikator Produktivitas adalah hal yang penting bagi para karyawan yang ada didalam perusahaan. Adanya produktivitas kerja lebih diharapkan pekerja akan terlaksana secara lebih efisien dan lebih efektif, sehingga semua akhirnya sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator sebagai berikut :

a. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas. Kemampuan karyawan sangatlah bergantung kepada keterampilan yang dimiliki karyawan serta profesionalisme mereka saat bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Memiliki usaha untuk meningkatkan hasil. Hasil adalah salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan ataupun yang menikmati hasil dari pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

Semangat kerja adalah usaha untuk lebih baik dibandingkan hari sebelumnya. Indikator ini bisa dilihat dari etos kerja dan hasil yang digapainya dalam satu hari, lalu dibandingkan dengan hari kemarinnya

d. Pengembangan diri

Senantias diri dikembangkan untuk peningkatan kemampuan kerja. Pengembangan diri bisa dilakukan dengan cara melihat tantangan dan keinginan dengan apa yang dihadapi, sebab semakin kuat tantangan maka akan bertambahnya pengembangan diri. Begitu juga keinginan untuk menjadi pribadi yang lebih baik pada saatnya akan memiliki dampak pada inginnya karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Mutu adalah hasil dari pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu memiliki tujuan untuk memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan dan kepada diri sendiri.

f. Efisiensi

Perbedaan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dibutuhkan. Pemasukan dan pengeluaran adalah aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi pegawai.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 0.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan judul	Temuan	Perbedaan/ kebaruan dari penelitian saat ini
1.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Kepada Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Jember, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Jember	<p>Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.549 (<math>p &gt; 0,05</math>).</p> <p>Hipotesis kedua (H2) menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 (p)</p> <p>Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R2.
2.	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, Fakultas Ekonomi	<p>Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.549 (<math>p &gt; 0,05</math>).</p>	<p>Motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) merupakan variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).</p> <p>Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember</p>

	Universitas Muhammadiyah Jember, 2019.	Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ( $p < 0,05$ ). Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R2
3.	Faizal Herdinawan, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas, 2018.	Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan secara keseluruhan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.	Penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan, sampel diambil dengan metode <i>simple random sampling</i> . Alat analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linear berganda.
4.	Lilis Andriyani, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya	Variable kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi	Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sekretariat

	Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.	kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. Sedangkan disiplin kerja dan komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja Aparatur sekretariat daerah Kabupaten Boyolali.	Daerah Kabupaten Boyolali. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Metode pengumpulan sampel menggunakan teknik convenience sampling. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, uji f, uji t, dan uji R <sup>2</sup> . B
5.	Pudjiati dan Fhajard Achwan Mollandha, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja, Universitas Balikpapan, 2016.	variabel motivasi, disiplin dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I Balikpapan sebesar 54,0%. Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura I Balikpapan maka harus membangkitkan motivasi kerja pegawai yang tinggi, menanamkan disiplin pegawai, dan menciptakan budaya organisasi yang kondusif. Maka akan berimbas pada peningkatan kinerja pegawai terutama di PT. Angkasa Pura I Balikpapan	Pengaruh Variabel motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Angkasa Pura I Balikpapan. Sedangkan analisis juga dilaksanakan untuk mengkaji hipotesis yang di-ajukan dalam penelitian dan menganalisis data secara keseluruhan dengan metode statistik menggunakan program komputer statistik SPSS, Perhitungan persamaan regresi berganda (Multiple Regression) menurut J. Supranto dalam buku Ekonometrika (2004:18) Persamaan Regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3),

			terhadap variabel Kinerja (Y) PT Angkasa Pura I Balikpapan.
--	--	--	---

### C. Kerangka Pemikiran

#### 1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Disiplin kerja sangatlah memiliki pengaruh kepada produktivitas karyawan, disiplin dilaksanakan untuk menjadi pemicu karyawan agar mengikuti berbagai peraturan, sehingga penyelewengan bisa dicegah. Sasaran pokoknya yaitu untuk mendorong disiplin dalam diri antar karyawan untuk datang sesuai dengan waktu yang di tentukan. Datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, diharapkan bisa meningkatkan produktivitas, melalui disiplin akan tercermin kekuatan, karena seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah orang yang mempunyai disiplin diri yang tinggi. Untuk mewujudkan organisasi yang pertama, hal yang harus dibangun dan ditegakkan diperusahaan adalah kedisiplinan seorang karyawan. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan.

#### 2. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan

Budaya kerja biasanya berasal dari apa yang telah dijalankan sebelumnya dan tingkat usaha yang sudah dilakukan bersumber dari para pemimpin perusahaan dan menjadikannya sebagai budaya pertama perusahaan tersebut. Budaya kerja adalah transformasi dari kuatnya pengaruh yang lebih besar kepada karyawan dibandingkan dengan budaya yang lemah.

Jika kuat dan mendukung standar etis yang tinggi maka budaya itu harus mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap kinerja seorang karyawan.

Dengan demikian dapat diduga terdapat pengaruh budaya karyawan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan**

Sebagaimana telah diuraikan, motivasi bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku pegawai/karyawan agar para pegawai/karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja seperti taat pada aturan, patuh pada aturan, setia pada perusahaan, dan sadar akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Merubah sikap dan perilaku seseorang tidak bisa terjadi begitu saja, tetapi dibutuhkan adanya keseimbangan antara keinginan perusahaan dan keinginan pegawai/karyawan. Perusahaan membutuhkan adanya peningkatan pada efektivitas kinerja seorang karyawan dengan cara menegakkan peraturan serta memberi teladanan dari seseorang pimpinan kepada para pegawai/karyawan. Keinginan para pegawai dalam memiliki motivasi diri melalui kebutuhan, baik kebutuhan utama ataupun kebutuhan sekunder.

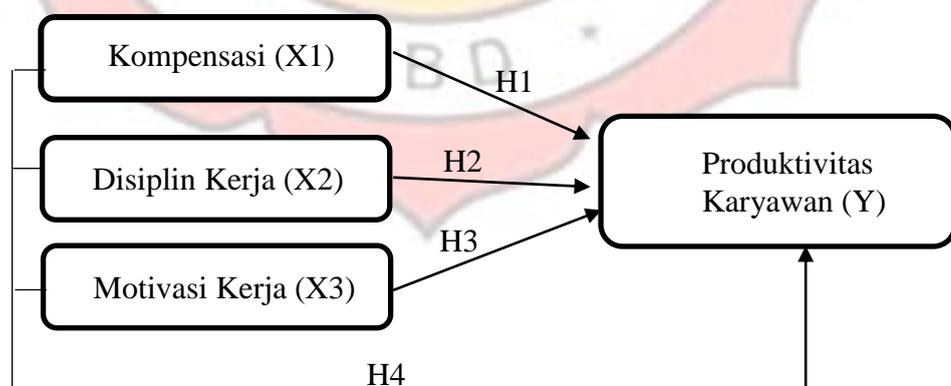
Dengan demikian dapat disimpulkan adanya pengaruh motivasi kerja karyawan kepada produktivitas karyawan.

### **4. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan**

Dengan beberapa pengertian tentang disiplin kerja, dipastikan bahwa disiplin kerja bukanlah sesuatu yang dapat berdiri sendiri tetapi beberapa faktor-faktor lain akan mengikuti dengan sendirinya untuk menggerakkan karyawan seperti budaya kerja, komunikasi, semangat dan juga supervisi atau pengawasan. Dengan demikian disiplin kerja sangatlah penting karena usaha tanpa adanya kedisiplinan dalam jiwa kerja dan budaya kerja serta motivasi kerja yang baik tidak akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan atau institusi. Dengan adanya motivasi di setiap perusahaan akan merubah sikap dan perilaku karyawan. Karena keinginan pegawai dalam memberikan motivasi dengan kebutuhan-kebutuhan, baik kebutuhan primer maupun sekunder.

Dengan demikian dapat diduga terdapat pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dapat digambarkan desain penelitian sebagai berikut :

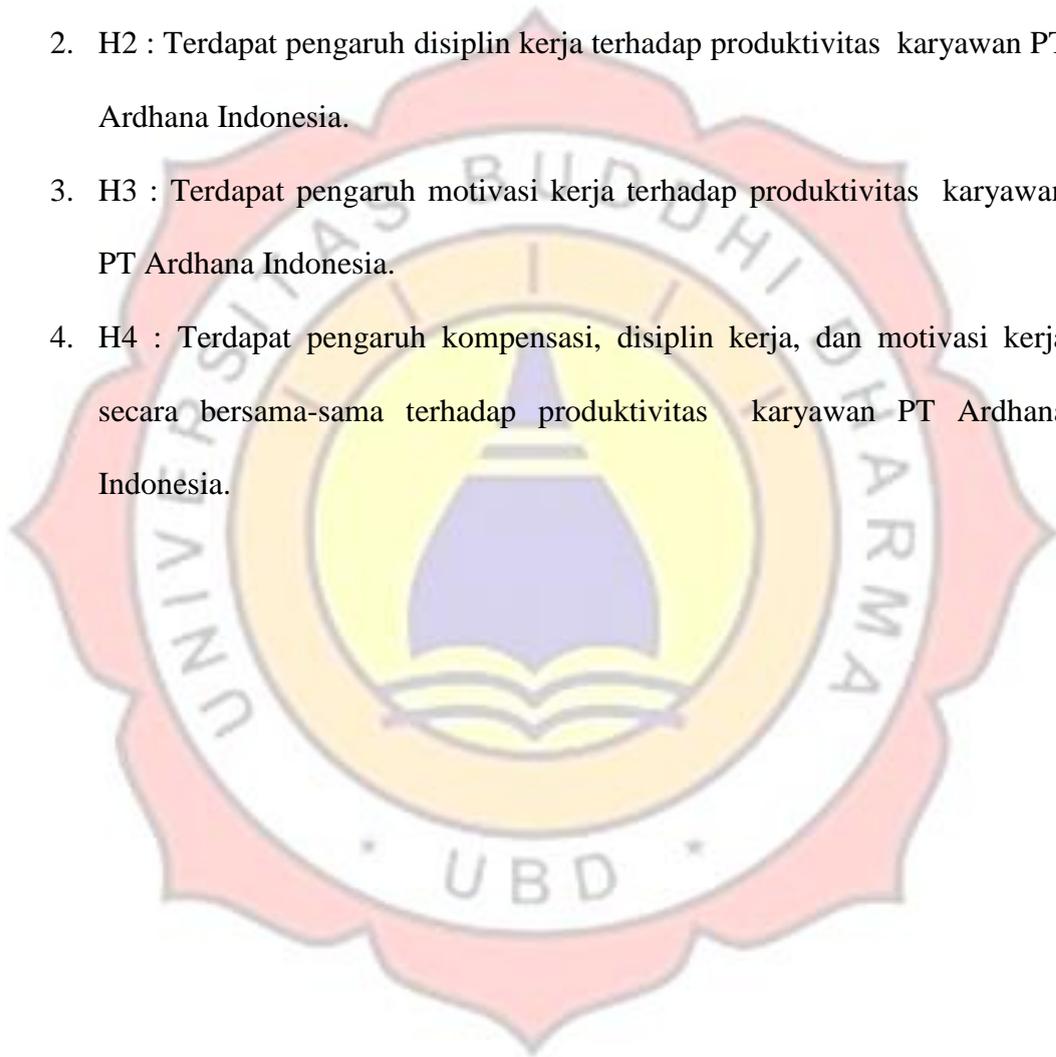


Gambar 0.1 Gambar Kerangka pemikiran

#### **D. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan dari uraian di atas, maka hipotesanya adalah sebagai berikut:

1. H1 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia.
2. H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia.
3. H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia.
4. H4 : Terdapat pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia.



### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian dilakukan dengan metode survei kepada seluruh populasi yaitu seluruh karyawan PT Ardhana Indonesia. Sedangkan teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional, yang difokuskan pada pola mencari hubungan atau pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel terikat.

### **B. Objek Penelitian**

Objek penelitiannya adalah semua karyawan PT Ardhana Indonesia, yang beralamat di Jalan Husein Sastranegara, Komplek pergudangan Nusa Indah Blok A. No. 61-62 Jurumudi, Benda, Tangerang, Banten. PT Ardhana Indonesia yang memproduksi tube alumunium yang akan digunakan untuk kemasan berbagai jenis lem, diantaranya lem power glue, red silicone, auto sealant, silicone sealant, dextone 5 minuets dan lain-lain.

PT Ardhana Indonesia adalah hanya memproduksi tube tersebut untuk memenuhi PT Dextone Lemindo selaku induk dari PT Ardhana Indonesia yang berdiri sejak tahun 2012 hingga sekarang.

Deskripsi data berisi serangkaian data yang berhasil dikumpulkan, baik data pendukung seperti latar belakang lembaga/instansi yang diteliti, struktur organisasi dan sebagainya. Hal dimaksud dengan mendeskripsikan data adalah menggambarkan data yang berguna untuk memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan.

#### **1. Profil PT. Ardhana Indonesia**

## Lampiran 2

### Sejarah PT. Ardhana Indonesia

PT. Ardhana Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi tube alumunium yang akan digunakan untuk kemasan berbagai jenis lem diantaranya lem power glue, red silicone, auto sealant, silicone sealant, dextone 5 minuets dll.

PT. Ardhana Indonesia ialah hanya memproduksi tube tersebut untuk memenuhi kebutuhan PT. Dextone Lemindo selaku induk dari PT. Ardhana Indonesia.

### 2. Susunan Organisasi PT. Ardhana Indonesia

Setiap perusahaan yang didirikan pasti mempunyai suatu organisasi, yang didalamnya menggambarkan letak dan kedudukan masing-masing bagian atau unit operasional dalam organisasi yang bersangkutan dan berhubungan serta ada kerjasama antara bagian yang satu dengan bagian yang lainnya yang juga mencakup tanggung jawabnya masing-masing. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas maka masing-masing unit kerja dapat mengetahui hak, kewajiban, wewenang, tugas dan tanggung jawab serta batasan-batasannya. Susunan organisasi perusahaan PT. Ardhana Indonesia dapat dijabarkan sebagai berikut :

#### a. Owner

Bagian ini merupakan level paling atas dalam struktur organisasi perusahaan.

Tugas dan tanggung jawab :

- Pembentukan saat produksi
- Pengambil keputusan yang bersifat strategi
- Mengontrol perkembangan perusahaan
- Membina kerjasama dengan pihak ekstern

#### b. General Manager

## Lampiran 2

General Manager adalah manajer yang memiliki tanggung jawab kepada seluruh bagian atau fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi. General Manager memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalai beberapa atau seluruh manager fungsional. Tugas dan tanggung jawab :

- Menetapkan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- Bertanggung jawab kedalam dan keluar perusahaan.
- Mengkoordinir dan mengawasi tugas-tugas yang didelegasikan dan menjalin hubungan kerja yang baik.
- Menjadi perantara dalam mengkomunikasikan ide, gagasan dan strategi antara pimpinan dan staff.

### c. Kepala Produksi

Kepala Produksi memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan produksi berlangsung secara lancar dan efisien dalam memenuhi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Susunan divisi kepala produksi meliputi Qc Blank, Kepala Blank yang memiliki bawahan Asisten Blank dan Buruh, Kepala Print yang memiliki bawahan Asisten Print dan Buruh, Admin Qc dan Qc Line.

### d. Manager Maintenance

Manager maintenance biasa dikenal dengan sebutan pegawai pengatur dan pengawas peralatan atau mesin produksi yang dilakukan oleh bagian bubut dan teknisi.

### e. Purchasing

Purchasing merupakan divisi dalam perusahaan yang memiliki peranan penting yang membantu agar proses produksi perusahaan berjalan lancar.

### f. Staff

## Lampiran 2

Sekelompok orang dalam organisasi yang membantu pimpinan yang meliputi staff finance, staff hrd, staff accounting, kebersihan dan security.

### g. Kepala Gudang

Kepala Gudang merupakan fungsi kerja dalam sebuah perusahaan baik dalam skala besar maupun kecil yang secara umum bertugas merencanakan, mengkoordinasi, mengontrol dan mengevaluasi semua kegiatan penerimaan, penyimpanan dan persediaan stok barang yang akan didistribusikan.

### 3. Struktur Organisasi PT. Ardhana Indonesia



### C. Jenis dan Sumber Data

Data yang penulis gunakan dalam penelitian ini berbagi dalam 2 jenis,

antara lain:

#### a. Data Primer

Menurut (Bungin, 2019, p. 122), data primer merupakan sumber data yang diperoleh yang pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden. Menurut (Bungin, 2019, p. 123), kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim kembali

## Lampiran 2

atau dikembalikan ke petugas atau peneliti. Oleh karena itu, data primer dalam penelitian ini di dapat dari para karyawan PT Ardhana Indonesia.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan (Bungin, 2015, p. 132).

Data sekunder digunakan sebagai sebagai penunjang kelengkapan teoritis yang diperlukan dalam yang diperlukan dalam penelitian ini. Selain itu data sekunder digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi sehingga peneliti dapat memahami masalah secara lebih mendalam. Data sekunder juga digunakan peneliti untuk membantu mendukung data yang sudah diperoleh.

Data sekunder pada penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dari jurnal baik dari dalam maupun luar negeri, dan data-data dari perpustakaan. Untuk mengetahui jumlah dari populasi dari total jumlah karyawan PT Ardhana Indonesia.

## **D. Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Ardhana Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis adalah teknik random sampling. Random (acak) adalah suatu pengambilan sampel, di mana setiap populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel.

### **1. Populasi**

Langkah pertama yang perlu dilakukan untuk suatu penelitian adalah menentukan populasi dari penelitian yang dilakukan. Menurut Supranto dalam bukunya berjudul Statistik Teori dan Aplikasi, populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain karena karakteristik yang berlainan (J. Supranto, 2015, p. 21). Misalnya, seluruh karyawan karyawan PT Ardhana Indonesia merupakan suatu populasi. Di sini elemen merupakan orang, yaitu semua karyawan

## Lampiran 2

karyawan PT Ardhana Indonesia. Walaupun jenisnya sama, namun karakteristiknya secara keseluruhan akan berlainan, misalnya jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, gaji pokok dan lain sebagainya. Jadi populasi bisa merupakan seluruh karyawan karyawan di PT Ardhana Indonesia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 700 orang.

### 2. Sampel

Penelitian ini menggunakan penelitian sampel. Menurut Supranto sampel merupakan cara pengumpulan data di mana yang diselidiki adalah elemen sampel dari suatu populasi (J. Supranto, 2015, p. 22). Untuk mengumpulkan data yang akan diteliti, penulis menggunakan metode *non-probability sampling*. Arti dari *non-probability sampling* menurut Supranto adalah setiap elemen tidak mempunyai probabilitas yang sama untuk dipilih (J. Supranto, 2015, p. 23). Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah teknik pemilihan sampel tak acak bertujuan (*purposive sampling*). *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Responden dengan *purposive sampling method* dalam penelitian ini adalah semua Karyawan karyawan PT Ardhana Indonesia. Jadi dalam penelitian ini akan diambil sampel sebanyak 87 responden. (Aritonang, 2014, p. 105)

Untuk menentukan jumlah sample dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan dengan rumus Slovin. Dengan menggunakan presisi sebesar 10%, besaran sample yang diambil dari populasi dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin yaitu:

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

## Lampiran 2

Keterangan:

n = Sampel

N = Ukuran Populasi

D = Proporsi atau presisi yang diinginkan (Ruslan, 2008:150).

Maka:

$$n = \frac{700}{700 (0,1)^2 + 1} = \frac{700}{8} = 87,5$$

n = 87,5 dibulatkan menjadi 87

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, maka jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 87 orang (70 Buruh, 3 Scurity, 3 Staff, 2 Admin, 4 Teknisi, 2 Asisten, 3 Office Boy)

### E. Teknik Pengumpulan Data

Didalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan oleh manusia, yakni peneliti sendiri. Di sini peneliti merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitian, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa dipenelitian ini manusia adalah instrumen penelitiannya atau alat penelitian.

Kegiatan riset atau penelitian yang pada dasarnya adalah sebagai upaya mencari data yang dipergunakan untuk “Mengetahui sesuatu gambaran sedang diamati (diteliti), dibahas atau dianalisis. Kemudian ditarik suatu kesimpulan, dengan melakukan pengujian suatu hipotesis, dan hal lainnya adalah untuk mencari pemecahan permasalahan tertentu.” (Ruslan, 2019).

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Adapun alasan penggunaan angket ini menurut Sugiyono (2019: h. 130) adalah :

## Lampiran 2

1. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Peneliti menggunakan kuesioner berbentuk pertanyaan tertutup, yakni pertanyaan yang pilihan jawabannya telah tersedia. Jawabannya dipersempit atau diberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu. Hal ini berfungsi untuk memperjelas dimensi apa yang dicari dalam peneliti, sehingga akan mendorong subyek untuk memutuskan pilihan jawabannya ke satu arah saja. Selain itu keuntungan lainnya adalah hasilnya dapat dengan cepat dan mudah untuk dianalisa.

Untuk menghimpun data mengenai variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas karyawan, maka dikembangkan item-item kuesioner. Keseluruhan pertanyaan kuesioner disusun berdasarkan pada kisi-kisi yang bersumber dari indikator penelitian.

Pengukuran aktualita/jawaban kuesioner dilakukan dengan sistem skor menurut skala Likert dengan 5 pilihan yaitu :

- a. Sangat setuju dengan score 5
- b. Setuju dengan score 4
- c. Ragu-ragu dengan score 3
- d. Tidak setuju dengan score 2
- e. Sangat Tidak Setuju dengan score 1

Dalam melakukan penelitian ilmiah, ada dua jenis data yang dipergunakan yaitu data primer dan data sekunder sebagai data utama lebih banyak bersumber dari hasil tanya jawab antara pengamat dengan narasumber. Sementara data sekunder adalah data

## Lampiran 2

yang diperoleh dari buku-buku, literatur dan sumber lainya memperkuat kerangka konsep.

Dalam pengamatan ini, teknik yang digunakan sebagai berikut:

### 1. Data Primer

Data primer pada penulisan skripsi ini adalah wawancara. Wawancara atau interview merupakan cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis berlandaskan pada tujuan penelitian.

Menurut Esterberg yang dikutip oleh Sugiyono (2019: 59) menyebutkan bahwa wawancara sebagai berikut :

*“a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic”.*

(Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna suatu topik).

Dengan perkataan lain bahwa wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya, dalam penelitian ini, dilakukan wawancara secara intensif dan mendalam, dengan tujuan untuk mendapatkan data kualitatif. Dalam penelitian ini yang penulis wawancarai dengan pihak terkait di PT Ardhana Indonesia.

Menurut (Sugiono, 2019, p. 64) menyatakan bahwa :

“Wawancara juga digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti dan juga apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”.

### 2. Data Sekunder

Studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan data dan teori dalam penelitian ini. Studi pustaka merupakan data sekunder, yaitu data yang digunakan di dalam suatu penelitian hanya bersifat tambahan yang berguna untuk mendukung teori yang digunakan.

## F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi Variabel Penelitian menjelaskan tentang dimensi-dimensi serta indikator dari masing-masing variabel penelitian yaitu variabel dependen Produktivitas kerja, variabel independen meliputi Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi, berikut ini adalah operasionalisasi variabel :

Tabel 0.1 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	
1	Kompensasi (X1)	1.Gaji	1.Standar	Likert	
			2.Pendidikan	Likert	
			3.Tanggung jawab	Likert	
			4.Lamanya bekerja	Likert	
			5.Tepat waktu	Likert	
			2.Upah	6.Jam kerja	Likert
			3.Insentif	7.Prestasi	Likert
			4.Kompensasi Tidak langsung (frige benefit)	8.Transport	Likert
	9.Pensiun	Likert			
	10.Tunjangan Hari Raya	Likert			
Sumber : Menurut (Veithzal Rivai, 2013, 744-746)					
No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	
2	Disiplin kerja (X2)	1.Disiplin Retributif	1.Mempunyai rasa memiliki	Likert	
					Likert
		2.Disiplin Korektif	2.Bertanggung jawab terhadap standar yang ada.	Likert	
		3.Disiplin Hak-Hak Individual	3.Tepat waktu	Likert	
			4.Pertanggung jawaban	Likert	
			5.Sanksi atau hukuman	Likert	
			6.Pengawasan melekat	Likert	
		4.Disiplin Utilitarian	7.Keadilan	Likert	
			8.Efek jera		
9.Ketegasan	Likert				
10.Komunikasi	Likert				

Lampiran 2

Sumber :				
Manajemen Sumber Daya Manusia, (Hasibuan, 2017, hal. 194)				
No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
3	Motivasi Kerja (X3)	1.Kebutuhan (Karsa)	1.Sosialisasi	Likert
		2.Dorongan	2.Keinginan untuk maju	Likert
		3,Insentif	3.Semangat kerja	Likert
			4.Penghargaan	Likert
			5.Bonus	Likert
			6.Keadilan dan kelayakan	Likert
			7.Evaluasi Jabatan	Likert
			8.Lama kerja	Likert
		4.Penilaian	9.Penilaian kinerja	Likert
			10.Kehadiran	Likert
Sumber :				
Menurut (Suparyadi 2015, 417-418)				
No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
4	Produktivitas Karyawan (Y)	Aspek Produktivitas Kerja	1.Kemampuan manajemen tenaga kerja.	Likert
			2.Efisiensi tenaga kerja	Likert
			3.Kondisi lingkungan pekerjaan,	Likert
		Pengaruh Produktivitas Kerja Indikator Produktivitas	4.Hubungan antara atasan dan bawahan.	Likert
			5.Kemampuan melaksanakan tugas	Likert
			6.Meningkatkan hasil	Likert
			7.Semangat kerja.	Likert
		Peningkatan Produktivitas Kerja	8.Pengembangan diri	Likert
			9.Perbaikan terus menerus	Likert
			10.Peningkatan hasil mutu	Likert
Sumber :				
Manajemen Sumber Daya Manusia (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si , 2019,104)				

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, pengamatan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. (Burhan, 2017)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang dapat digolongkan sebagai variabel bebas dan variabel terikat kompensasi, Disiplin kerja, dan motivasi kerja dikategorikan sebagai variabel bebas (variabel pengaruh) dan produktivitas karyawan dikategorikan sebagai variabel terikat (variabel terpengaruh). Kedua variabel tersebut diamati dengan menggunakan alat ukur berupa daftar pertanyaan atau kuisioner yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden.

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif untuk setiap variabel penelitian. Dalam penelitian ini akan dihitung mean (rata-rata, mean, mode standar deviasi dan grafis histogram).

Data yang diperoleh dari keusioner selanjutnya dianalisis untuk uji hipotesis dengan perhitungan sebagai berikut :

### 1. Analisis deskriptif

Data setiap variabel dan dipaparkan secara deskriptif dengan membuat :

- a. Deskripsi frekuensi data.
- b. Perhitungan mean, median, mode dan standar deviasi.
- c. Grafik histogram.

## Lampiran 2

### 2. Analisis validitas dan reliabilitas

#### a. Analisis validitas

#### b. Analisis reliabilitas

### 3. Uji hipotesis

#### a. Hipotesis pertama

1) Korelasi sederhana : 
$$r_{x_1y} = \frac{n(\sum x_1y) \cdot (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Regresi sederhana :  $y = a + b_1x_1$

3) t test :  $t_o = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$

4) Determinasi :  $r^2$

5) Kesimpulan (menolak atau menerima hipotesa)

#### b. Hipotesis kedua

1) Korelasi sederhana : 
$$r_{x_2y} = \frac{n(\sum x_2y) \cdot (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_2^2 - (\sum x_{21})^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Regresi sederhana :  $y = a + b_2x_2$

3) t test =  $t_o = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

4) Determinasi :  $r^2$

5) Kesimpulan uji hipotesis kedua

#### c. Hipotesis ketiga

a. Korelasi ganda : 
$$R_{12y} = \frac{b_2(\sum x_{1i}) + b_3(\sum x_{2iyi})}{\sqrt{\sum y^2i}}$$

b. Regresi ganda :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

## Lampiran 2

c.  $F \text{ test} = F_o = \frac{R^2 / (k)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$

d. Determinasi :  $R^2$

e. Kesimpulan uji hipotesis ketiga.

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia.

### H. Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis, perlu dilakukan uji asumsi terlebih dahulu agar dapat menguji kelayakan penggunaan model tersebut.

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2015, p. 110), menyatakan bahwa :

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.”

Menurut (Ghozali, 2019, p. 161), menyatakan bahwa :

“Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya normalitas, dapat dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot* (P-P Plot) dari SPSS. Ghozali mengemukakan bahwa normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya”.

Dasar pengambilan keputusan :

## Lampiran 2

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan karena secara visual dapat kelihatan tidak normal padahal secara statistik bisa sebaliknya. Adapun uji normalitas dengan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (*KS test*), yaitu dengan melihat angka profitabilitas signifikan dimana data dapat disimpulkan berdistribusi normal jika angka signifikansinya lebih besar dari 0,05.

### **b. Uji Heterokedastisitas**

Menurut (Ghozali, 2015, p. 139), menyatakan bahwa :

“Menurut Ghozali uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di *studentized*. Dengan analisis jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.”

### **c. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Ghozali, 2015, p. 91), menyatakan bahwa :

## Lampiran 2

“Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel independen. Dalam hal ini yang merupakan variabel independen adalah variabel Kompensasi, Disiplin kerja, Motivasi Kerja”.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Korelasi sendiri adalah adanya derajat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

Maksud dari orthogonal disini adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2015, p. 92). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$ , atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2015, p. 92). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

### **d. Autokorelasi**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara faktor pengganggu yang satu dengan yang lainnya (non autokorelasi). Menurut (Ghozali, 2015, p. 95) mengatakan bahwa untuk menguji ada tidaknya autokorelasi dapat

## Lampiran 2

digunakan tes *Durbin Watson*. Deteksi autokorelasi pada tes *Durbin Watson* dapat dilihat dengan angka sebagai berikut:

- 1) Angka *Durbin Watson* dibawah -2, menyatakan adanya autokorelasi positif.
- 2) Angka *Durbin Watson* antara -2 sampai dengan +2, tidak ada autokorelasi.
- 3) Angka *Durbin Watson* diatas +2, menyatakan adanya autokorelasi negatif.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Secara umum analisis regresi ialah analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen) (Fuad, 2014). Analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara dua atau lebih variable bebas atau independen (X) dengan variabel terikat atau dependen (Y) apakah positif atau negatif (Priyatno, 2018). Kemudian lebih lanjut lagi (Priyatno, 2018) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen yang diketahui mengalami kenaikan atau penurunan.

Menurut (Uyanto, 2019), regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel terikat Y berdasarkan nilai variabel bebas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>. Analisis ini juga digunakan untuk melihat pengaruh variabel X<sub>1</sub> terhadap variabel Y, variabel X<sub>2</sub> terhadap variabel Y serta variabel X<sub>3</sub> terhadap variabel Y. (Uyanto, 2019, p. 233).

Menurut (Rachmat, 2020), model linear berganda dapat dinyatakan sebagai persamaan regresi liner berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

## Lampiran 2

Y	= Variabel terikat, yaitu Produktivitas Karyawan.
a	= Konstanta
b	= koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= Kompensasi
X <sub>2</sub>	= Disiplin Kerja
X <sub>3</sub>	= Motivasi Kerja.

### 3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan analisis statistik merupakan pengestimasian parameter populasi berdasarkan statistik yang diperoleh dari sampel dan pengujian ini dilakukan untuk mengetahui statistik yang diperoleh berbeda secara signifikan dari kekeliruan yang mungkin terjadi pada pemilihan sampel.

#### a. Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015, p. 101).

Dengan derajat kepercayaan 5% atau  $\alpha$  0,05 nilai signifikansi dibandingkan untuk menguji hipotesis penelitian, jika nilai signifikansi  $< \alpha$  0,05 maka  $H_0$  dapat ditolak. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel independen. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Jika nilai F hitung signifikan artinya semua variabel independen yang digunakan berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Rumus uji F

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

## Lampiran 2

(Sugiyono, 2019:257)

Dimana :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

### b. Uji t

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independennya secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2019, p. 84). Dengan derajat kepercayaan 5% atau  $\alpha$  0,05 nilai signifikansi dibandingkan untuk menguji hipotesis penelitian, jika nilai signifikansi  $< \alpha$  0,05 maka  $H_0$  dapat ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat juga dilihat melalui nilai statistik t, dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Level *significance* yang sering digunakan adalah 0, 05 atau 0, 01 Rumus uji t dua variabel sebagai berikut.

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

t = Uji signifikansi hipotesis

r = koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

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

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana nilai  $R^2$  yang

## Lampiran 2

mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2019, p. 97). Penelitian ini berpatokan pada nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang sudah disesuaikan, karena bila menggunakan nilai  $R^2$  akan menimbulkan suatu bias yang dapat meningkatkan  $R^2$  jika ada penambahan variabel independen (Ghozali, 2019, p. 97) Berbeda dengan  $R^2$  nilai *Adjusted R Square* tidak akan menimbulkan bias karena nilai  $R^2$  dapat naik atau turun apabila sebuah variabel independen ditambahkan dalam model.

Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentuan, dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2014, p. 136) :

$$KP = r^2 \times$$

Dimana KP = nilai Koefisien Penentuan

r = Nilai Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

#### 4. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Dengan kata lain, validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Suatu kuesioner dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. (Sugiono, 2019, p. 172). Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi

## Lampiran 2

0,30, artinya suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30 (Priyatno, 2019, p. 90).

Validitas adalah sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Menurut (Ghozali, 2019, p. 45) uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* dinyatakan valid jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05.

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiono, 2019, p. 168).

Uji validitas dilakukan dengan perhitungan SPSS versi 25 membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Sebuah indikator dinyatakan valid atau tidak dilihat dari  $r$  hitung yang terdapat dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Valid bila nilai  $r$  hitung melebihi 0,3 (Sugiono, 2019, p. 182).

Korelasi ini dikemukakan oleh Karl Pearson pada tahun 1990. Rumus dari Korelasi *Pearson Product Moment* ( $r$ ) adalah (Kriyantono, 2020: 175) :

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

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi Pearson's Product Moment

$n$  = Jumlah individu dalam sampel

$X$  = Angka mentah untuk variabel  $X$

$Y$  = Angka mentah untuk variabel

## 5. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Data Uji reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Instrumen dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konstan meskipun diuji beberapa kali. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2019, p. 48).

Realibilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Implikasinya hasil pengukuran dapat dipercaya dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok/ subjek yang sama diperoleh hasil relatif sama, selama aspek dalam diri subjek/ kelompok yang diukur memang belum berubah. (Ghozali, 2019, p. 41) menyatakan bahwa uji realibilitas dengan menggunakan *croncbach alpha*, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *croncbach alpha* lebih besar dari 0,60. Butir pertanyaan yang hasilnya menunjukkan nilai yang tidak valid maupun tidak reliabel, tidak akan diikutsertakan dalam analisis data selanjutnya untuk pengujian hipotesa.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau keajegan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2019). Selain itu untuk menghasilkan

## Lampiran 2

kehandalan suatu instrumen atau kuesioner, peneliti haruslah mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang relevan kepada responden (Mas'ud 2020).

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner (Simamora 2019). Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicocokkan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Uji reliabilitas ini hanya berlaku terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Dalam melakukan uji reliabilitas yang skalanya bukan 0 dan 1 (1 sampai dengan 5) lebih baik menggunakan teknik *Alpha-Cronbach* (Simamora 2019). Uji reliabilitas instrument menggunakan pengujian dengan taraf signifikan = 5%. Jika  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$  maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

$$r_{11} = \frac{(k) (1 - \sum \sigma^2 b)}{k - 1 \sigma_1^2}$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas alat

$K$  = Banyaknya variabel pertanyaan

$\sigma_2$  = Variabel total

$\Sigma \sigma$  = Jumlah variabel butir

Dengan  $\alpha$  = 5%, maka :

Jika  $r_{\text{total}} > r_{\text{tabel}}$ , berarti kuesioner reliabel.

Jika  $r_{\text{total}} \leq r_{\text{tabel}}$ , berarti koesioner tidak reliabel.

Dalam penelitian ini digunakan pedoman uji reliabilitas, menurut (Kuncoro, 2019), suatu data dikatakan reliabel apabila nilai reliabilitas data tersebut menunjukkan nilai Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,6. Dalam menyusun instrumen agar didapatkan instrumen yang baik ada beberapa syarat yang

## Lampiran 2

harus dipenuhi. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Pengujian bisa dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *SPSS*.

### 6. Analisis Korelasi

Menurut (Kurniawan, 2019, p. 35) analisis korelasi dapat didefinisikan sebagai hubungan atau keeratan antara 2 variabel atau lebih, dimana variabel lainnya dianggap sebagai kontrol atau pengendali. Nilai korelasi berkisar antara -1 hingga +1. Nilai yang mendekati -1 atau +1 menyatakan hubungan semakin kuat, sedangkan nilai yang mendekati angka 0 dikatakan memiliki hubungan lemah. Nilai positif menyatakan arah hubungan searah (jika X naik, maka Y naik), sebaliknya bila nilai yang dihasilkan negatif maka menyatakan arah hubungan terbalik (jika X naik, maka Y turun).

Untuk menyatakan hubungan korelasi digunakan koefisien korelasi. Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara 2 variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Variabel X dan variabel Y dapat dikatakan memiliki hubungan positif apabila kenaikan variabel X diikuti oleh kenaikan variabel Y dan penurunan variabel X juga diikuti dengan penurunan variabel Y. Sementara itu, variabel X dan variabel Y dapat dikatakan memiliki hubungan negatif apabila untuk setiap kenaikan variabel X diikuti dengan penurunan variabel Y, dan sebaliknya. (Siregar 2020:351)

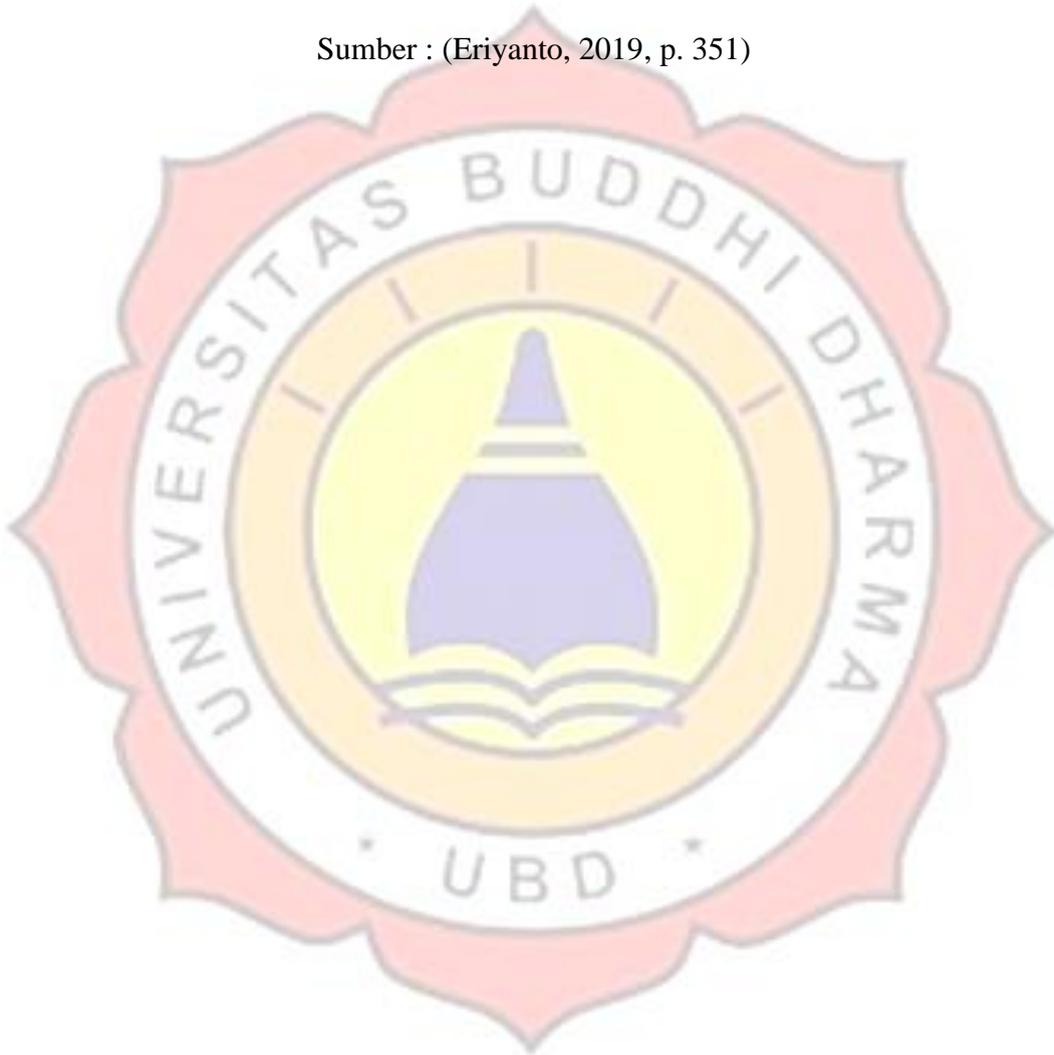
Pada penelitian ini, peneliti menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel yang ada, peneliti menggunakan tabel korelasi berikut :

**Tabel 3.2**  
**Tingkat Hubungan Uji Korelasi**

Lampiran 2

No.	Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,999	Sangat Kuat
6	1,00	Sempurna

Sumber : (Eriyanto, 2019, p. 351)





Lampiran 4

TABEL r PRODUCT -MOMENT (two-tailed test)

df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%
1	0,997	26	0,374	51	0,271	76	0,223
2	0,950	27	0,367	52	0,268	77	0,221
3	0,878	28	0,361	53	0,266	78	0,220
4	0,811	29	0,355	54	0,263	79	0,219
5	0,775	30	0,349	55	0,261	80	0,217
6	0,707	31	0,344	56	0,257	81	0,216
7	0,666	32	0,339	57	0,256	82	0,215
8	0,632	33	0,334	58	0,254	83	0,213
9	0,602	34	0,329	59	0,252	84	0,212
10	0,576	35	0,325	60	0,250	85	0,211
11	0,553	36	0,320	61	0,248	86	0,210
12	0,532	37	0,316	62	0,246	87	0,208
13	0,514	38	0,312	63	0,244	88	0,207
14	0,497	39	0,308	64	0,242	89	0,206
15	0,482	40	0,304	65	0,240	90	0,205
16	0,468	41	0,301	66	0,239	91	0,204
17	0,456	42	0,297	67	0,237	92	0,203
18	0,444	43	0,294	68	0,235	93	0,202
19	0,433	44	0,291	69	0,234	94	0,201
20	0,423	45	0,288	70	0,232	95	0,200
21	0,413	46	0,285	71	0,230	96	0,199
22	0,404	47	0,282	72	0,229	97	0,198
23	0,396	48	0,279	73	0,227	98	0,197
24	0,388	49	0,276	74	0,226	99	0,196
25	0,381	50	0,273	75	0,224	100	0,195

Pedoman Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,20	Sangat lemah
0,21 - 0,40	Lemah
0,41 - 0,60	Sedang
0,61 - 0,80	Kuat
0,81 - 0,99	Sangat Kuat
1	Korelasi Sempurna

Sumber: (Triton, 2016:92)



Lampiran 4

TABEL DISTRIBUSI F DENGAN Alpha = 5%																					
F	Derajat Bebas Pembilang, df 2																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞		
Derajat Bebas Penyebut, df 1	1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254	
	2	18,50	19,00	19,20	19,20	19,30	19,30	19,40	19,40	19,40	19,40	19,40	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
	3	10,10	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,7	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53	8,53
	4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63	5,63
	5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37	4,37
	6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67	3,67
	7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23	3,23
	8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93	2,93
	9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71	2,71
	10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54	2,54
	11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40	2,40
	12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30	2,30
	13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21	2,21
	14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13	2,13
	15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07	2,07
	16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01	2,01
	17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96	1,96
	18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92	1,92
	19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88	1,88
	20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84	1,84
	21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81	1,81
	22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78	1,78
	23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76	1,76
	24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73	1,73
	25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71	1,71
	30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62	1,62
	40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51	1,51
	60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39	1,39
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,61	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,25	1,25	
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,52	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00	1,00	

TABEL DISTRIBUSI t STUDENT						
F	Tabel Signifikansi Uji Satu Arah					
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tabel Signifikansi Uji Dua Arah					
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,001
1	3,08	6,31	12,71	31,82	63,66	636,62
2	1,89	2,92	4,30	6,97	9,93	31,60
3	1,64	2,35	3,18	4,54	5,84	12,92
4	1,48	2,13	2,78	3,75	4,60	8,61
5	1,46	2,02	2,57	3,37	4,03	6,87
6	1,44	1,94	2,45	3,14	3,71	5,96
7	1,42	1,90	2,37	3,00	3,50	5,41
8	1,40	1,86	2,31	2,90	3,36	5,04
9	1,38	1,83	2,26	2,82	3,25	4,78
10	1,37	1,81	2,23	2,76	3,17	4,59
11	1,36	1,80	2,20	2,72	3,11	4,44
12	1,36	1,78	2,18	2,68	3,06	4,32
13	1,35	1,77	2,16	2,65	3,01	4,22
14	1,35	1,76	2,15	2,62	2,98	4,14
15	1,34	1,75	2,13	2,60	2,95	4,07
16	1,34	1,75	2,12	2,58	2,92	4,02
17	1,33	1,74	2,11	2,57	2,90	3,97
18	1,33	1,73	2,10	2,55	2,88	3,92
19	1,33	1,73	2,09	2,54	2,86	3,88
20	1,33	1,73	2,09	2,53	2,85	3,85
21	1,32	1,72	2,08	2,52	2,83	3,82
22	1,32	1,72	2,07	2,51	2,82	3,79
23	1,32	1,71	2,07	2,50	2,81	3,77
24	1,32	1,71	2,06	2,49	2,80	3,75
25	1,32	1,71	2,06	2,49	2,79	3,73
26	1,32	1,71	2,06	2,48	2,78	3,71
27	1,31	1,70	2,05	2,47	2,77	3,69
28	1,31	1,70	2,05	2,47	2,76	3,67
29	1,31	1,70	2,05	2,46	2,76	3,66
30	1,31	1,70	2,04	2,46	2,75	3,65
40	1,30	1,68	2,02	2,42	2,70	3,55
60	1,30	1,67	2,00	2,39	2,66	3,46
120	1,29	1,66	1,98	2,36	2,62	3,37
∞	1,28	1,65	1,96	2,33	2,58	3,29

**Tabel**  
**Durbin-Watson Statistik**

N	dL	dU
6	0,390	1,142
7	0,435	1,036
8	0,497	1,003
9	0,554	0,998
10	0,604	1,001
11	0,653	1,010
12	0,697	1,023
13	0,738	1,038
14	0,776	1,054
15	0,811	1,070
16	0,844	1,086
17	0,873	1,102
18	0,902	1,118
19	0,928	1,133
20	0,952	1,147
21	0,975	1,161
22	0,997	1,174
23	1,017	1,186
24	1,037	1,199
25	1,055	1,210
26	1,072	1,222
27	1,088	1,232
28	1,104	1,244
29	1,119	1,254
30	1,134	1,264
31	1,147	1,274
32	1,160	1,283
33	1,171	1,291
34	1,184	1,298
35	1,195	1,307
36	1,205	1,315
37	1,217	1,322
38	1,227	1,330
39	1,237	1,337
40	1,246	1,344
45	1,288	1,376
50	1,324	1,403
55	1,356	1,428
60	1,382	1,449
65	1,407	1,467

70	1,429	1,485
75	1,448	1,501
80	1,465	1,514
85	1,481	1,529
90	1,496	1,541
95	1,510	1,552
100	1,522	1,562
150	1,611	1,637
200	1,664	1,684

Sumber : Sugiyono (2012)

