PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT TRAFOINDO PRIMA PERKASA

AULIA NUR JAMALIA
8215118397

Skripsi Ini Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2015

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK DICIPLINE OF EMPLOYEE PRODUCTIVITY ON PT TRAFOINDO PRIMA PERKASA

AULIA NUR JAMALIA
8215118397

Skripsi is Written As Part Of Bachelor Degree in Economics Accomplishment

STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2015

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP: 1967120719 9203 1 001

	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.si, M.si NIP: 19720502 00604 1 002	Ketua	.....	19/1/16
2.	Dra. Sholikhah, M.M NIP: 19620623 199003 2 001	Sekretaris	.....	25/1/16
3.	Dr. I Ketut R. Sudiardhita, M.Si NIP: 19650207 198602 1 001	Penguji Ahli	.....	25/1/16
4.	Agung Wahyu Handaru, ST, MM NIP: 19781127 200604 1 001	Pembimbing I	.....	19/1/16
5.	Widya Parimita, SE, MPA NIP: 19700605 200112 2 001	Pembimbing II	.....	19/1/16

Tanggal Lulus: 18 Januari 2016

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakartamaupun di Perguruan Tinggi Lain
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 27 Januari 2016

Yang Membuat Pernyataan

Aulia Nur Jamalia

8215118397

No. Reg

ABSTRACT

Aulia Nur Jamalia, 2015; The Influence of Compensation and Work discipline of Employee Productivity on PT Trafoindo Prima Perkasa, Skripsi: Jakarta, Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of the research done on the Production Department employees on PT Trafoindo Prima Perkasa is as follows: 1) to know the description about komtpensasi, working discipline, employee productivity and Production Department of PT Trafoindo Prima Perkasa, 2) to test empirically the influence of compensation of employee productivity Production Department at PT Trafoindo Prima Perkasa, 3) to test empirically the influence of working discipline of employee productivity Production Department at PT Trafoindo Prima Perkasa, 4) to test empirically the influence of compensation and discipline to work together against the employee productivity Production Department at PT Trafoindo Prima Perkasa. Research was done on the 177 employees department of the production of PT Trafoindo Prima Perkasa. The technique of data collection using the survey method that is spreading the questioner who then mingled with the program SPSS 21.0. This research using descriptive analysis and explanatory. The results from the regression shows that there is a significant influence. The results from the regression shows that there is a significant influence between compensation against the productivity of work, there is a significant influence between working discipline against the productivity of labor turnover intention. Compensation and discipline work together to affect employee productivity with the value of Fhitung>Ftabel (37,180 > 2.70 hkd) and the significance (0,000<0.05). The value of R2 0,372 or (owns 37.2%). This shows that owns 37.2% employee productivity is explained by the factor of compensation and work discipline, while the rest of 62,80% influenced or explained by other variables.

Keywords: Compensation, Work Dicipline, Work Productivity

ABSTRAK

Aulia Nur Jamalia, 2015; *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Trafoindo Prima Perkasa*, Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan Departemen Produksi pada PT. Trafoindo Prima Perkasa adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui deskripsi tentang komtpensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi PT Trafoindo Prima Perkasa, 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi pada PT Trafoindo Prima Perkasa, 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi pada PT Trafoindo Prima Perkasa, 4) Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi pada PT Trafoindo Prima Perkasa. Penelitian dilakukan terhadap 177 karyawan departemen produksi PT Trafoindo Prima Perkasa. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuisioner yang kemudian diolah dengan progam SPSS 21.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja turnover intention. Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung}>F_{tabel}$ (37,180 > 2,70) dan signifikansi (0,000<0,05). Nilai R^2 sebesar 0,372 atau (37,2%). Hal ini menunjukkan bahwa 37,2% produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh faktor kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 62,80% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable lain.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Trafoindo Prima Perkasa. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ).

Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi
2. Widya Parimita, SE, MPA selaku Dosen Pembimbing Skripsi
3. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
4. Dr. Hamidah, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen
5. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si sebagai Ketua Program Studi S1 Manajemen dan Dosen Pembimbing Akademik
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan

7. Buat mama dan ayah tersayang, Arif Nurokhim dan Atri Setiawati, dan adik-adik tersayang Irfan Arifullah, Farras Dafa Nur Zahfran yang selalu memberikan motivasi yang tidak pernah bosan, doa yang tiada henti selalu buat saya dan sudah banyak banget berkorban untuk saya.
8. Buat sahabat-sahabat seperjuangan Fara Indah Permata Harapah, Jasmine Amini, Ghina Abriani Asri, Sahovat Homidov, dan Muhammad Hutomo yang selalu memberikan motivasi untuk saya.
9. Seluruh karyawan departemen produksi PT Trafoindo Prima Perkasa yang telah mengisi kuisioner, wawancara dan membantu peneliti selama proses penelitian
10. Teman-teman seperjuangan skripsi Royhan, Prayogi, Nining, Annisa kalian luar biasa!
11. Teman-teman Jurusan Manajemen Non Regular B 2011 yang membantu memberikan semangat dan bantuan.

Dalam penulisasn skripsi ini peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para peneliti maupun pembaca.

Jakarta, 15 Januari 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN ii

LEMBAR ORIGINALITAS iii

ABSTRACT iv

ABSTRAK v

KATA PENGANTAR vi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 9

1.3 Tujuan Penelitian 9

1.4 Manfaat Penelitian 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS 12

2.1 Kajian Pustaka 12

2.1.1 Produktivitas Kerja 12

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .. 15

2.1.1.2 Pengukuran Produktivitas Kerja 21

2.1.2 Kompensasi 23

2.1.2.1 Jenis-Jenis Kompensasi 26

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi 31

2.1.2.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja 34

2.1.3 Disiplin Kerja 35

2.1.3.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja 39

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... 44
2.1.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.... 46
2.2 Review Penelitian Relevan 47
2.3 Kerangka Pemikiran..... 63
2.4 Hipotesis..... 67
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN 69
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian 69
3.2 Metode Penelitian..... 72
3.3 Operasional Variabel Penelitian..... 72
3.4 Populasi dan Sampel 76
3.5 Prosedur Pengumpulan Data 77
3.6 Metode Analisis 79
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 86
4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi 86
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 86
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 88
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Menikah 88
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 89
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 91
4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan..... 92
4.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi 93
4.2 Pengujian Hipotesis..... 94
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen 94
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas..... 94
4.2.1.2 Hasil Reliabilitas 95

4.2.2 Analisis Deskriptif 96
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja 97
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Kompensasi 99
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja 101
4.2.3 Uji Asumsi Klasik 104
4.2.3.1 Uji Normalitas 104
4.2.3.2 Uji Linearitas 105
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas 106
4.2.3.4 Uji Multikolinearitas 108
4.2.4 Analisis Regresi 109
4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 109
4.2.4.2 Hasil Uji F 111
4.2.4.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 112
4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian 113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 116
5.1 Kesimpulan 116
5.2 Implikasi 117
5.3 Saran-saran 119
5.3.1 Saran-saran Untuk Penelitian Lanjutan 119
5.3.2 Saran-saran Yang Ditujukan Untuk PT. Trafoindo 119
DAFTAR PUSTAKA 121
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Produksi PT. Trafoindo 2

Tabel 1.2 Penilaian Disiplin Kerja Karyawan Departemen of Production 6

Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu 62

Tabel 3.1 Operasional Variabel 73

Tabel 4.1 Uji Validitas 94

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas 96

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja 97

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Kompensasi 99

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja 102

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas 104

Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Y atas X1 105

Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Y atas X2 106

Tabel 4.9 Uji Heterokedastisitas 107

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas 108

Tabel 4.11 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda 109

Tabel 4.12 Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen kompensasi
dan disiplin kerja terhadap Variabel Dependen produktivitas 111

Tabel 4.13 Hasil Analisis Determinasi 112

Tabel 4.14 Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan
Hasil Analisis Regresi Linear 113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian 67

Gambar 3.2 Bentuk Skala Likert 75

Gambar 4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia 87

Gambar 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin 88

Gamber 4.3 Karakteristik Bedasarkan Status Menikah 89

Gambar 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan 90

Gambar 4.5 Karakteristik Berdasakan Masa Kerja 91

Gambar 4.6 Karakteristik Berdasarkan Penghasilan 92

Gambar 4.7 Karakteristik Berdasarkan Bagian/Divisi 93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Observasi

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Turbulansi Data Penelitian

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Analisis Deskriptif

Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 6 Surat Persetujuan Seminar Proposal

Lampiran 7 Surat Persetujuan Hasil Proposal

Lampiran 8 Surat Persetujuan Sidang Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia atau karyawan.Setiap perusahaan pasti mengharapkan sumber daya manusia atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari produktifitas kerjanya yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawannya.

Masalah produktivitas kerja karyawan pada perusahaan telah dijumpai pada beberapa perusahaan, salah satunya PT Trafoindo Prima Perkasa. Perusahaan ini adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi peralatan listrik Indonesia yang terletak di kawasan industri Tangerang. PT Trafoindo Prima Perkasa terdiri dari beberapa

departemen yaitu salah satunya Departemen Produksi. Pada penelitian skripsi ini, peneliti melakukan observasi data dan melakukan beberapa wawancara terhadap karyawan pada Departemen Produksi dan hasil dari observasi data, peneliti mendapatkan informasi bahwa produktivitas kerja menurun dapat diukur dengan kuantitas dan kualitas kerja melalui jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.

Berikut tabel produktivitas kerja karyawan dengan jumlah produksi untuk produksi *cable roll* pada Departemen Produksi PT Trafoindo pada periode 6 bulan Januari sampai Juni tahun 2015 .

Tabel 1.1

Jumlah Produksi *Cable Roll* PT. Trafoindo

Karyawan	Standar Perusahaan	Jumlah Produksi	Kategori
1	100	78	Cukup
2	100	83	Baik
3	100	83	Baik
4	100	86	Baik
5	100	85	Baik
6	100	78	Cukup
7	100	77	Cukup
8	100	78	Cukup
9	100	87	Baik
10	100	80	Baik
11	100	82	Baik
12	100	79	Cukup
13	100	79	Cukup
14	100	71	Cukup
15	100	88	Baik

Sumber: Departement of Production PT. Trafoindo (2015)

Pada table 1.1 Pada tabel diatas, jumlah produksi yang dihasilkan sebagian karyawan mengalami penurunan hingga mencapai angka 71 dengan kategori cukup walaupun tidak mencapai target angka 100 yaitu standar perusahaan dalam satu karyawan. Hal inilah yang dapat menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan. Penurunan ini diduga disebabkan oleh karyawannya itu sendiri yang mengalami beberapa faktor permasalahan pada PT. Trafoindo Prima Perkasa.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Bila kebijaksanaan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakantidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja yang pada gilirannya menyebabkan produktifitas kerja karyawan akan merosot pula.

Hal ini dirasakan oleh karyawan Departemen Produksi yang memiliki ketidakpuasan terhadap kompensasi yang mereka terima tidak sesuai pada kebijakan upah minimum kota (UKM) yang saat ini diprediksi sebesar Rp 2.710.000. Hal ini membuat karyawan memiliki harapan yang sangat kecil dengan perbandingan tipis gaji yang mereka terima oleh perusahaan hanya sebesar Rp 2.850.000 serta tidak adanya penerimaan tambahan pada gaji lembur dan insentif, juga tunjangan yang mereka terima tidak sepadan dan tidak adanya pembedaan gaji pada karyawan baru dengan karyawan yang sudah cukup lama bekerja. Hal ini membuat karyawan merasa tidak puas dengan apa yang mereka terima tidak sebanding dengan hasil kinerja yang mereka capai.

Maka produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian cukup serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas hasil kerja yang mereka capai.

Oleh karena itu, PT. Trafoindo Prima Perkasa, sebagai salah satu perusahaan manufaktur dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan lainnya perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan

pemberiankompensasi yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Peningkatan produktifitas kerja tersebut dapat meningkatkan pula kinerja karyawan Departemen Produksi secara keseluruhan, yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT Trafoindo Prima Perkasa, untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

Selain kondisi diatas, disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja sebagai suatu keharusan mengikuti aturan pekerjaan, juga mampu mendukung pencapaian produktivitas kerja yang optimal oleh para karyawan Departemen Produksi pada PT Trafoindo Prima Perkasa, karena dalam pelaksanaan disiplin kerja harus senantiasa dipantau dan diawasi. Pantauan dan pengawasan tersebut sangat penting sebab dapat dilihat sejauh mana perkembangan yang terdapat di perusahaan tersebut.

Penegakkan disiplin kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting, sebab dengan disiplin kerja yang tinggi maka peraturan-peraturan yang ditetapkan dapat ditaati.Dengan disiplin kerja yang tinggi terhadap karyawan diharapkan juga setiap pekerjaan dilakukan secara efektif dan seefesien mungkin, maka disiplin kerja pada perusahaan dapat ditegakkan bila sebagian besar peraturannya ditaati oleh karyawannya. Apabila karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menegakkan disiplin, maka karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berimbas pada tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan begitu, terbukti karyawan Departemen Produksi memiliki masalah terhadap disiplin kerja yang kurang bisa mereka taati pada peraturan-peraturan perusahaan, sehingga hal ini mengakibatkan rendahnya produktivitas pada apa yang mereka hasilkan dalam pekerjaannya. Berikut penilaian disiplin kerja karyawan *Departementof Production* PT. Trafoindo Prima Perkasa selama periode 6 bulan tahun 2015.

Tabel 1.2

Penilaian Disiplin Kerja Karyawan Departement of Production

Jumlah Karyawan	Score	Predikat
6	90	A
5	85	A
11	80	A
16	75	B
20	70	B
47	65	C
72	60	C

Sumber: HRD PT. Trafoindo Prima Perkasa (2015)

Pada tabel 1.2 sangat memungkinkan bahwa produktivitas kerja turun diakibatkan disiplin kerja karyawan yang sangat rendah. Dengan standar penilaian perusahaan terhadap disiplin kerja sebesar 36 karyawan dengan predikat B, namun 72 karyawan dari 177 karyawan Departemen Produksi memiliki score 60 dengan predikat C. Penilaian disiplin kerja karyawan dalam perusahaan ada 3 pengukuran, yaitu absensi kerja karyawan yang sebagai pendataan kehadiran karyawan yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana karyawan itu mematuhi

peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Akan tetapi karyawan belum bisa mentaati peraturan ini karna banyak dari karyawan Departemen Produksi melakukan tidak masuk kerja atau bolos kerja sehingga berpengaruh dalam mengurangi kinerja untuk menghasilkan produk yang tinggi. Tidak jarang banyak karyawan yang terlambat datang sehingga banyak pekerjaan yang tertunda.

Kemudian diukur dengan sikap dan perilaku karyawan, yaitu tingkat penyesuaian diri seorang karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaan yang sudah ditentukan. Namun, dengan perilaku buruk karyawan yang terjadi adalah mereka tidak patuh terhadap kelengkapan dalam bekerja seperti tidak menggunakan helm, sarung tangan, masker, dan tidak membawa tas perkakas. Karena karyawan bekerja dengan mesin mengharuskan karyawanberkelengkapan yang dipakai untuk melindungi karyawan itu sendiri, namun mereka sendiri tidak disiplin untuk mentaati peraturan saat bekerja.

Lalu tanggung jawab suatu hasil atau konsekuensi seorang karyawan atas pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Pada penelitian ini, peneliti melakukan observasi langsung dengan terjun langsung melihat kondisi para karyawan sedang melakukan pekerjaannya, dibuktikan banyak karyawan yang lalai saat bekerja karena karyawan tidak memahami pekerjaan mereka sendiri dan mereka tidak bisa merawat mesin pembuat produksi sehingga produksi tersendat karna banyaknya pembetulan mesin yang sedang dikerjaan sehingga banyak hasil

produknya mengalami cacat yang tidak layak digunakan kepada konsumen dan tidak tepat waktu dalam target memproduksi hasil produksinya.Hal ini membuat perusahaan harus lebih jeli terhadap pemantauan dan pengawasan karyawan dalam bekerja untuk mengoptimalkan kedisiplinan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang tertera pada perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dilihat bahwasannya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian utama dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah salah satunya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan serta bagaimana karyawan bisa memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Berdasarkan uraian pemikiran tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi PT Trafoindo Prima Perkasa.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Bagaimana gambaran kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi PT. Trafoindo Prima Perkasa?
2) Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi PT. Trafoindo Prima Perkasa?
3) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi PT. Trafoindo Prima Perkasa?
4) Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi PT. Trafoindo Prima Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan Departemen Produksi pada PT. Trafoindo Prima Perkasa adalah sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui deskripsi tentang kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi PT Trafoindo Prima Perkasa.

2) Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi pada PT Trafoindo Prima Perkasa.
3) Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi pada PT Trafoindo Prima Perkasa.
4) Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi pada PT Trafoindo Prima Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi Peneliti

   Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah produktivitas kerja karyawan yang memiliki dimensi seperti kompensasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2) Bagi PT Trafoindo Prima Perkasa

   Memberikan informasi mengenai apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan Departemen Produksi pada PT Trafoindo Prima Perkasa.

3) Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

   Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4) Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada program studi Manajemen SDM

   Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Hasibuan dalam Ahmad "produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil *(output)* dengan masukan *(input)".*[1] Jika produktivitas kerja tinggi, hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi seperti kuantitas dan kualitas hasil produk dan adanya peningkatan kerja dari tenaga kerja itu sendiri. Kemudian Sinungan dalam Agus secara umum "Produktivitas kerja sebagai hubungan antara hasil nyata *output* berupa barang dan jasa dengan hubungan masukan *input* yang berupa karyawan".[2] Dapat diartikan produktivitas kerja sebagai tindakan efisiensi dengan ukuran kuantitas dan kualitas dalam memproduksi

---

[1]Ahmad Ariyadi Lubis, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan",* Skripsi, Universitas Sumatera Utara, 2005, h. 29

[2] Agus Priyanto, *"Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja",*Artikel Ekonomi, Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Persatuan Guru Republik Indonesia, 2013, h. 6

barang-barang atau jasa-jasa *(output)* yang dihasilkan oleh *(input)* sebagai sumber daya manusia yaitu karyawan yang mengarah pada peningkatan kerja karyawan.

Menurut Siagian dalam Anang mengatakan"produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan yang maksimal".[3] Kemudian Cascio dalam Anang berpendapat bahwa "produktivitas kerja sebagai pengukuran *output* berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan *input* yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan".[4]

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Asbakhul "produktivitas kerja dapat diartikan sebagai ukuran *(output)* atas kuantitas dan kualitas yang dihasilkan, dengan mempertimbangkan sumber daya *(input)* memiliki tingkat keterampilan dan kemampuan serta dapat mengelola waktu yang digunakan".[5] Menurut Whitmore dalam Roni *"work productivity is measure of the resource of an organizationand is usually express a ratio of the output obtained the use resource to the amount of resource employee".*[6]

---

[3]Anang Prestawan, *"Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas kerja Karyawan"*, Skripsi, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2010, h. 13

[4] Anang Prestawan, *Loc. cit.,* h. 13

[5] M. Asbakhul Ulum, *"Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan",* Skripsi, Universitas Islam Negeri Malang, 2010, h. 58

[6] Roni Faslah*, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja",* Jurnal, Universitas Negeri Jakarta, 2013, h. 44

Jika diartikan secara bebas produktivitas kerja sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara *output* yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Hal sama diungkapkan oleh Chen dalam Anang mengatakan "produktivitas kerja sebagai rasio antara output yang dihasilkan per unit dari sumber daya yang dikonsumsi dalam suatu proses produksi".[7]

Dalam literature sumber ekonomi Sumber Daya Manusia, produktivitas kerja menunjukkan kemampuan seseorang atau pekerja untuk menghasilkan sejumlah *output* dalam satu satuan tertentu. Produktivitas kerja tersebut dapat merupakan ukuran efisiensi pemanfaatan dalam tenaga kerja.

Menurut Anoraga dalam Vicky menyatakan "produktivitas kerja dapat menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian, produktivitas kerja adalah efesiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan".[8]

Produktivitas kerja menurut Paul Mali yang dikutip oleh Sedarmayanti adalah "bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien".[9]

---

[7] Anang Prestawan*, Op. cit.,* h. 17

[8] Vicky Frestiani Dewi, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja",* Jurnal, Universitas Mulawarman, 2014, h. 3

[9] Sedamaryanti, *"Sumber Daya Manusia dan Produkivitas Kerja",* (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), h. 57

Berdasarkan pengertian produktivitas kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah "memaksimalkan segala sumber daya yang ada untukmendapatkan hasil/*output* yang optimal".

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yang rendah tidak saja terjadi dengan sendirinya, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam perusahaan. Menurut Anoraga dalam Anang memberi penjelasan bahwa, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:

a. Motivasi
b. Pendidikan
c. Keterampilan
d. Disiplin Kerja
e. Gizi dan Kesehatan
f. Sikap dan Etika Kerja
g. Tingkat penghasilan
h. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja
i. Jaminan Sosial
j. Manajemen
k. Teknologi
l. Kesempatan Berprestasi;[10]

Menurut Timpe dalam Anang mengatakan bahwa proses produksi dapat dipengaruhi oleh efektivitas waktu kerja yang dalam hal ini digolongkan pada disiplinkerja karyawan baik dalam ketepatan menyelesaikan pekerjaan maupun disiplin waktu datang dan pulang.Selain itu produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh tingkat penghasilan karyawan

[10] Anang Prestawan, *Op. cit.,* h. 19

yang rendah sehingga berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja pada perusahaan.[11]

Lalu Kuna Winaya dalam I Made Hady menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:

a. Pendidikan
b. Tingkat penghasilan
c. Jaminan social
d. Sikap mental dan etika kerja
e. Disiplin kerja
f. Motivasi
g. Gizi dan kesehatan
h. Lingkungan dan iklim kerja
i. Hubungan industrial
j. Sarana produksi
k. Kesempatan berprestasi[12]

Serupa dijelaskan Wana Nusa yang dikutip oleh Sumarsono dalam Asbakhul mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

a. Pendidikan
b. Keterampilan
c. Disiplin Kerja
d. Motivasi
e. Sikap dan Etika Kerja
f. Tingkat penghasilan
g. Jaminan Sosial
h. Lingkungan dan Iklim kerja
i. Teknologi
j. Sarana produksi
k. Manajemen
l. Kesempatan Berprestasi[13]

---

[11] Anang Prestawan, *Op. cit.,* h. 20
[12] I Made Hady Wartana*, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan",* Jurnal, STIE Triatma Jaya, 2011, h. 10
[13] M. Asbakhul Ulum, *Op. cit.,* h. 60

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingya produktivitas dapat mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

Kemudian pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawanakan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (Ability) dan pengalaman (Experience) yang cukup.

Lalu disiplin kerja diperuntukkan bagi karyawan yang mampu mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Maka disiplin kerja dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya.Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dengan sikap seseorang atau sekelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

Berhubungan dengan tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Kemudian ada jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk menigkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. Faktor berikutnya lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan :

a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

Dengan memperhatikan hal termaksud, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

Kemudian pengertian manajemen ini berkaitan dengan sistem yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat akanmenimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sondang P. Siagian dalam Asbakhul produktivitas kerjadapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan. Adapun ketiga faktor tersebut adalah:

a. Produktivitas kerja dikaitkan dengan waktu kerja
b. Produktivitas kerja dikaitkan dengan sumber daya insani
c. Produktivitas kerja dikaitkan dengan kemampuan dalam menguasai pekerjaan

Produktivitas kerja dikaitkan dengan waktu kerja, berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut presentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai kembali bekerja dankapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik,

kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDM maupun SDA dapat dihindari.

Kemudian untuk melihat keterkaitan produktivitas kerja dengan sumber daya insani manager atau pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik.

Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja yang baik tidak terlepas dari faktorbahwa karyawan harus memiliki kemampuan dalam menguasai pekerjaan, dimana dalam penguasaan dan pehamaman dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan keterampilan pada saat bekerja, hal ini dapat memudahkan bagi karyawan dan juga pencapaian hasil kerja lebih maksimal.[14]

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas kerja nilai yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin kerja, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, sikap mental dan etika kerja, gizi dan kesehatan, sarana produksi, dan kesempatan dalam berprestasi. Dan menentukan tingkat produktivitas kerja nyata yaitu Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan

[14] M. Asbakhul Ulum, *Op. cit.,* h. 64

akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, serta meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.1.1.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja.Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun).

Menurut Rivianto dalam Anang pengukuran yang dilakukan terhadap produktivitas tentu akan menyangkut pengukuran terhadap *output* yang dihasilkan pada waktu tertentu. Selain itu dalam pengukuran produktivitas kerja akan mudah dilakukan bila barang-barang yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dapat dihitung secara kuantitatif atau konkrit.[15]

Lalu ada Simamora dalam Asbakhul,faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi :

a. Kuantitas kerja
b. Kualitas kerja
c. Ketepatan waktu

Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau

[15] Anang Prestawan, *Op. cit.,* h. 22

ditetapkan oleh perusahaan.Kemudian kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi *output.*[16]

Dalam Muchdarsyah Sinungan secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.[17]

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan

[16] M. Asbakhul Ulum, *Op. cit.,* h. 67
[17] Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana,* (Bandung: Mandar Maju, 2003), h. 23

pengukuran produktivitas.Paling sedikit ada 2 jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

1. Produktivitas Total
   Perbandingan antara total keluaran *(output)* dengan total masukan *(input)* persatuan waktu. Dalam penghitungan produktivitas total, semua faktor masukan (tenaga kerja, kapital, bahan, energi) tehadap total keluaran harus diperhitungkan.
   $$Produktivitas\ Parsial = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$
2. Produktivitas Parsial
   Perbandingan dari keluaran dengan satu jenis masukan atau input persatuan waktu, seperti upah tenaga kerja, kapital, bahan, energi, beban kerja, dll.
   $$Produktivitas\ Parsial = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui kerja dari para karyawan sehingga dapat didiketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas kerja juga dapat didgunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan pada setiap perusahaan.Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insetif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi.

Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk tidak mematuhi peraturan sistem kerja bahkan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti tindakan pada disiplin kerja dan sebagainya.

Menurut Cardoso dalam Danang Sunyoto "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka".[18]Kemudian S. Mangkuprawira dalam Danang Sunyoto, "kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan".[19]

Definisi lain dari Marihot dalam Danang Sunyoto, "kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya".[20]

---

[18] Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT Buku Seru, 2001), h.153

[19] Danang Sunyoto, *Op. cit.,* h. 154

[20]*Ibid.,*h. 153

Kemudian menurut Hasibuan dalam Kadek Yuliandari menyatakan bahwa "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".[21]

Berikutnya oleh Kadarisman dalam Kadek Yuliandari menyatakan"kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa finansial maupun nonfinansial".[22]Adapun menurut Dessler dalam Vicky "kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka".[23]

Definisi kompensasi dijelaskan para ahli Werther dan Davis yang dikutip oleh Hasibuan dalam Christine mengemukakan bahwa *"Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs anda administers employee compensation".* Yang artinya kompensasi ialah apa yang karyawan dapat sebagai ganti kerjanya, baik itu berupa perjam, atau gaji secara berkala, biasanya departemen sumber daya manusia yang mengatur kompensasi karyawan ini.[24]

Panggabean dalam Christine mengemukakan bahwa "setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka

---

[21] Ni Kadek Yuliandari, *"Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja",* Jurnal, Universitas Pendidikan Ganesha, 2014, h. 3

[22] Ni Kadek Yuliandari, *Loc. cit.,* h. 3

[23] Vicky Frestiani, *Loc. cit.,* h. 3

[24] Christine Lydia Sumampouw, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan",* Jurnal, Universitas Manado, 2010, h. 4

kepada organisai".[25]Begitu pula Sikula dalam Christine "kompensasi sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dengan hasil kerja mereka".[26]

Jadi dapat disimpulkan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan agar sebagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya mendapatkan semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan.

2.1.2.1 Jenis – Jenis Kompensasi

Mangkunegara mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan pertimbangan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang *(financial)* maupun yang bukan berupa uang *(nonfinancial).* Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti

[25] Christine Lydia Sumampouw,*Op. cit.,* h. 5
[26] Christine Lydia Sumampouw, *Op. cit.,* h. 5

luas daripada merupakan ide-ide gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang *nonfinancial*.[27]

Kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa bukan uang, sebagaimana dikemukakan oleh Sofyandi dalam Ratna Suryani yang mengkategorikan kompensasi ke dalam dua golongan, yaitu:

a. Kompensasi Langsung *(Direct Compensation)*
b. Kompensasi Tidak Langsung *(Indirect Compensation)*

Kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan.Kompensasi ini diberikan karena secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Contoh: upah/gaji, insentif/bonus.

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan.[28]

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi,

---

[27]A.A Anwar Prabu Mangkunegara, "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*", (Bandung: Refika Aditama, 2005), h.83

[28] Ratna Suryani, *"Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan",* Skripsi, Universitas Pasundan Bandung, 2011, h. 26

misi, dan tujuannya. Menurut Sofyandi dalam Ratna Suryani kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial
   a. Kompensasi Langsung
      - Bayaran Pokok *(Base Pay)* yaitu gaji dan upah
      - Bayaran Prestasi *(Merit Pay)*
      - Bayaran Insentif *(Insentive Pay)* yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham
      - Bayaran Tertangguh *(Deferred Pay)* yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham
   b. Kompensasi Tidak Langsung
      - Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja
      - Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil
      - Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parker

2. Kompensasi Non finansial

   Kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Kompensasi non finansial mencakup:

   a. Lingkungan Kerja
      Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.
   b. Pekerjaan
      Berkaitan dengan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, tugas yang menarik, dan tantangan.[29]

Menurut Kaswan dalam Christine pada umumnya kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

[29]*Ibid*,h. 26

1. Kompensasi Langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

   a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
   b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
   c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.

2. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan services (tunjangan pelayanan). Benefit dan services adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (family gathering).[30]

Adapun Mathis dan Jackson dalam Wahyuni menyatakan bahwa ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan tunjangan karyawan.

1. Kompensasi Langsung artinya pemberian imbalan dengan langsung kepada para karyawan dalam bentuk upah dan gaji.

[30]Christine Lydia Sumampouw, *Loc. cit.,* h. 5

Upah biasanya dibayar berdasarkan hasil kerja perjam, perhari, atau persetengah hari. Sedangkan gaji diberikan secara bulanan.

a. Gaji Pokok
   Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.
b. Gaji Variabel
   Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi.Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.[31]

Lebih lanjut Mathis dan Jackson menyatakan bahwa karyawan menerima pembayaran kompensasi tambahan dalam bentuk bonus, yaitu pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Kompensasi Tidak Langsung dapat diartikan sebagai bentuk kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan dalam kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Kompensasi tidak langsung

[31]Wahyuni Alimuddin, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan",* Skripsi, Universitas Hasanuddin, 2012, h. 23

adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan.[32]

Hal serupa dijelaskan oleh Dessler yaitu kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung *(direct financial payment)*
2. Pembayaran tidak langsung *(indirect payment)*
3. Ganjaran non finansial *(non financial rewards)*[33]

Pembayaran dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi disebut dengan pembayaran uang secara langsung. Pembayaran dalam bentuk tunjangan atau asuransi disebut pembayaran tidak langsung. Sedangkan seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi disebut ganjaran non finansial.

Berdasarkan definisi dan dimensi yang dijelaskan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan berupa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan oleh Hasibuan Dalam Wahyuni antara lain:

---

[32]Hasibuan Malayu, *"Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara",* Cetakan Ketiga Edisi Revisi, 2001), h.121

[33]*Gary Dessler, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Indeks, 2010), h.235*

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
2. Kemampuan Untuk Membayar
3. Organisasi Buruh
4. Produktivitas
5. Pemerintah
6. Biaya Hidup
7. Posisi Jabatan Karyawan
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
9. Kondisi Perekonomian Nasional
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan[34]

Menurut Mangkunegara kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian.Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan.Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan.

Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan. Berikut enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Faktor Pemerintah
2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dengan Pegawai
3. Standard Biaya Hidup Pegawai
4. Ukuran Perbandingan Upah
5. Permintaan dan Persediaan
6. Kemampuan Membayar[35]

Penjelesannya yaitu faktor pemerintah, peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji mminimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku,biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun

[34] Wahyuni Alimuddin, *Op. cit.,* h. 39

[35] A. A. Anwar Mangkunegara*, "Evaluasi Kinerja SDM",* (Bandung: PT Refika Aditama, 2007), h. 84

devaluasi sangat mempengaruhi perusahan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

Kemudian penawaran bersama antara perusahan dan pegawai kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat di pengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus di berikan oleh perusahan kepada pegawainya.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard dan biaya hidup minimal pegawai.Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai haus terpnuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

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

Dalammenentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu di jadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

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

pegawai.Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.2.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akanmeningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga

kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka.

Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai.

Dari hasil uraian tersebut dapat kita simpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktifitvas kerja

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan.Disiplin kerja merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja, tanpa disiplin kerja karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Hal yang sama dijelaskan oleh Sindu Mulianto dalam Ricky “karyawan dengan

disiplinkerja tinggi akan menghasilkan produktivitas tinggi, sebaliknya jika tidak disiplin kerja akan terjadi banyak pelanggaran sehingga akan menyebabkan rendahnya produktivitas".[36]

Menurut Sinungan dalam I Made Hedy "disiplin kerja sebagai sikap mental yang mencerminkan melalui perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kekuatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika normadan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu".[37] Dengan demikian, menurut Mulianto dalam Ricky "disiplinkerja diartikan sebagai norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah kaku dalam suasan dan dalam hubungannya dengan pekerjannya".[38]Maka hal tersebut dapat diartikan juga sebagai peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi.

Menurut beberapa ahli Keits Devis dalam Anwar Mangkunegara menyatakan *"Work discipline is management action to enforce organization standards".* Artinya disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.[39]

Kemudian menurut Veitzhal Rivai disiplin kerja sebagai berikut:

---

[36] Ricky Reydonizar, *"Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja",* Jurnal, Universitas Diponegoro, 2012, h. 4

[37] I Made Hedy Wartana, *"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan",* Jurnal, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya, 2011, h. 6

[38] Ricky Reydonizar, *Loc. cit.,* h. 6

[39] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *"Evaluasi Kinerja SDM",* (Bandung: PT Rafika Aditama, 2011), h. 129

> Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.[40]

Menurut Hasibuan dalam Eko Daryanto "dasar dan kunci keberhasilan didalam disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".[41] Dapat dijelaskan secara umum kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggug jawabnya, jadi ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan dengan paksaan.

Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.Hal ini mendorong gairah kerja pada karyawan, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Hal serupa dikatakan Gauzali Saydam dalam Roni "disiplin kerja merupakan sikap kesediaan karyawan dalam bekerja untuk mematuhi atau

---

[40] Rivai H. Veitzha;, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan",* (Jakarta: PT Rajagafrindo Persada, 2011), h. 824

[41] Eko Daryanto, *"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan",* Jurnal, STMT Trisakti, 2009, h. 9

mentaati segala norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan".[42]

Dengan tata tertib yang baik, maka produktivitas kerja pada karyawan akan meningkat, hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan menghayati peraturan-peraturan, norma-norma, dan tata tertib yang berlaku, sehingga secara sadar mentaatinya. Kesadaran tersebut menandakan telah tertanamnya unsur pengendalian diri dalam mengimplementasikan apa yang telah disadarinya, sehingga menunjukkan adanya sikap mental dan norma yang tinggi.

Menurut Sjafri dan Aida dalam Roni "disiplin kerja adalah sifat karyawan yang secara sadar mematuhi norma dan peraturan organisasi tertentu dalam bekerja".[43]Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan.Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.Semakin disiplin maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan produktivitas kerja perusahaan.

---

[42] Roni Faslah, *"Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja",* Jurnal, Universitas Negeri Jakarta, 2013, h. 6

[43] Roni Faslah, *Loc. cit.,* h. 6

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.1.3.1 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Anwar Mangkunegara menyatakan ada beberapa jenis disiplin kerja dalam pelaksanaan suatu organisasi yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif.

a. Disiplin Preventif
b. Disiplin Korektif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan.Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berprilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para karyawan dalam organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
2. Para karyawan perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
3. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakan karyawan dalam menyatukan peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki.Artinya pengenaan sanksi diprakasai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang.

Disiplin kerja dilakukan secara bertahap, dengan mengambill berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling terberat. Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji

berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentiaan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentiaan tidak dengan hormat.[44]

Hani Handoko membedakan jenis disiplin kerja menjadi tiga, yaitu:

a. Disiplin Preventif
b. Disiplin Korekif
c. Disiplin Progressif[45]

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud unuk mendorong para karyawan agar dengan sadar mentaati berbagai standard aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran.Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan "Self Dicipline" pada setiap karyawan tanpa kecuali.Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami.Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar tersendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan.

---

[44] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan",* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), h. 172

[45] T. Hani Handoko, *"Manajemen Sumber Daya Manusia",* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1999), h. 208

Kemudian disiplin korektif, disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action).

Lalu disiplin progressif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksakan.Disiplin progressif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Dijelaskan juga menurut para ahli yaitu Sondang P. Siagian dalam bukunya mengemukakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dibagi 2 (dua) bentuk, yaitu:

a. Disiplin Preventif
b. Disiplin Korektif

Disiplin Preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat dan patuh terhadap berbagai ketentuan yang berlaku dan mematuhi standar-standar yang telah ditetapkan.Artinya, melalui penjelasan pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota, organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai melakukan hal yang negatif.

Agar sikap kedisiplinan itu kokoh dan bertahan dalam tiap individu, perusahaan perlu memperhatikan tiga hal, yaitu:

1. Perusahaan harus menanamkan perasaan memiliki terhadap organisasi dalam diri setiap pegawai, sebab secara logika seseorang tidak mungkin akan merusak miliknya sendiri.
2. Para karyawan harus diberi penjelasan tentang ketentuan-ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
3. Para karyawan harus bisa mendisiplinkan pribadinya dalam rangka mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi/perusahaan.

Disiplin Korektif adalah disiplin kerja yang dilakukan apabila ada pegawai yang nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan maka kepadanya diberikan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi dilihat dari pelanggaran apa yang dilakukannya.

Agar tujuan disiplin kerja berjalan lancar maka pemberian sanksi harus dilakukan secara bertahap dari yang paling ringan sampai yang terberat, misalnya:

a. Peringatan lisan oleh penyelia
b. Peringatan tertulis dari atasan
c. Penundaan kenaikan gaji berkala
d. Penundaan kenaikan pangkat
e. Pembebasan dari jabatan
f. Pemberhentian sementara
g. Pemberhentian atas permintaan sendiri
h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
i. Pemberhentian tidak dengan hormat

Pengenaan sanksi korektif yang diterapkan perlu memperhatikam tiga hal, yaitu sebagai berikut:

a. Memberitahukan kesalahan apa yang telah dilakukan

b. Memberi kesempatan untuk membela diri
c. Dalam pemberhentian, perlu adanya penjelasan mengapa pihak manajemen terpaksa mengambil tindakan tersebut.[46]

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Gouzali Saydam sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan atau organisasi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.[47]

Bejo Siswanto berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

---

[46] Sondang P. Siagian, *"Manajemen Sumber Daya Manusia",* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1999), h. 80

[47] Gouzali Syadam, "*Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro",* (Jakarta: PT Gunung Agung, 2005) h.291

5. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, salin menghargai antar sesama pegawai.[48]

Adapun Hasibuan mengatakan ada beberapa faktor dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Ketepatan waktu kehadiran
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan atau pengawasan
5. Etika bekerja[49]

Lalu ada Veithzal Rivai menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk

---

[48]Bejo Siswanto, *"Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional",* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 341

[49] Malayu S.P Hasibuan,*"Manajemen Sumber Daya Manusia",* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h. 195

tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.[50]

2.1.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk memperkuat bukti bahwa terdapat hubungan antara produktivitas dengan disiplin kerja, menurut Ravianto dalam Anang mengungkapkan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang salah satunya adalah disiplin kerja karyawan.[51]

Sedangkan menurut Nugroho dalam Asbakhul mengungkapkan terdapat 10 faktor kunci yang dapat mendorong produktivitas karyawan yang salah satunya adalah disiplin kerja.[52]Ia menerangkan bahwa kita sebagai manusia biasanya mempunyai rasa sifat ego yang tinggi, antara lain tak ingin dikekang oleh suatu peraturan atau suatu tata tertib yang ketat.

Demikian pula dengan para pekerja, biasanya mereka akanmerasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan dimana dia bekerja, karena hal ini akan membuat si pekerja merasa terkekang. Sebagian para karyawan tidak mau diatur dengan peraturan yang ketat.Mereka seringkali melakukan tindakan yang tidak disiplin seperti masuk kerja tidak tepat waktu, bekerja semaunya sendiri tanpa memperhatikan lingkungan kerjanya atau pulang pada jam-jam yang belum waktunya.

---

[50]Veithzal Rivai, *"Manajamen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik",* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 444

[51] Anang Prestawan, *Op. cit.,* h. 40

[52] M. Asbakhul Ulum, *Op. cit.,* h. 45

Apabila tindakan seperti ini terus dibiarkan, maka disiplin kerja dari perusahaan akanhancur dan ini merupakan ancaman yang tak boleh dianggap ringan dalam perusahaan tersebut. Para pemimpin perusahaan sebaiknya membuat peraturan yang tegas dan harus dituruti oleh seluruh karyawan agar mereka bisa diatur dan membenahi tingkah laku mereka, sehingga dapat tercipta keadaan yang kondusif.

Selanjutnya terdapat beberapa penelitian pula yang membuktikan terdapat hubungan antara produktivitas kerja dengan disiplin kerja, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2009), penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan yang sedang dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.Peneliti berikutnya Adi dalam Roni (2013) menyatakan adanya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja dimana para karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah sehingga menimbulkan tingkat produktivitas yang rendah pula.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

2.2 *Review* Penelitian Relevan

1. **Ricky Reydonizar : pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT PISMATEX Pekalongan. Jurnal Universitas Diponegoro, 2012.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan dari pengaruh yang menyebabkan produktivitas kerja dan menganalisis pengaruh yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT PISMATEX Pekalongan.Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research terhadap 94 responden dengan pendekatan purposive sampling.Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dengan alat kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dianalisa secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa table silang, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji f.

Hasil analisis statistic diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 58,2%. Sedangkan hasil untuk variable disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 49,6%. Secara bersama-sama kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 61,6%.Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT PISMATEX Pekalongan.

2. **Christine Lydia Sumampouw : pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado. Jurnal Universitas Negeri Manado, 2011.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa sejauh mana dan seberapa besar pengaruh dan hubungan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado.Penelitian ini bersifat penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan korelasi spearman rank, untuk menguji signifikansi hubungan antar variable serta untuk mengukur besarnya pengaruh yang terjadi pada variable kompensasi dan variable produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan spearman rank, yaitu melalui pengujian dengan menggunakan rumus p di dapat bahwa hasilnya p hitung ternyata lebih besar dari pada t table, yaitu dengan hasil 0,772 bila di interpretasikan dengan table spearman berada dalam klasifikasi hubungan yang kuat. Menyangkut kuat besaran koefisien determinasi/derajat penentu yang diperoleh sebesar 59,6% hal ini menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kompensasi, dan 40,4% ditentukan oleh factor-faktor lainnya.

3. **Vicky Frestiani Dewi : pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan umkm. Jurnal Universitas Mulawarman, 2014.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UMKM Samarinda serta untuk mengetahui variable yang berpengaruhdominan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dasar teori yang digunakan adalah manajemen sumber

daya manusia dengan menggunakan Alat Analisis Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan hasil pembahasan maka disimpukan penelitian ini adalah Y = 0,790 + 0,480 X1 + 0,187 X2 artinya bahwa variabek kompensasi langsung (X1) produktivitas kerja pegawai. Nilai korelasi (R) sebesar 0,679 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan nilai koefisie determinasi (R) sebesar 0,462 artinya variable kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memberikan pengaruh sebesar 46,2% terhadap produktivitas kerja.Dari Uji f didapat fhitng 16,287 > ftabel 3,24 artinya hipotesis pertama terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi Langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) diterima. Sedangkan pada uji t variable kompensasi langsung mempunyai pengaruh dominan nilai beta 0,551 dan perhitungan t hitung 3,801 > t tabel 2,02 dengan nilai signifikasi 0,001 < 0,05 maka hipotesis kedua diterima.

4. **Ni Kadek Yuliandari : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pembangunan Daerah Bali. Jurnal Universitas Udayana, 2014.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial antara komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali

Kantor Pusat. Populasi PT. Bank Pembangunan Daerah Pusat sebanyak 221 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Probability Sampling dengan Proportionate Stratified Random Sampling. Besarnya jumlah sampel adalah 69 orang. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil pengujian secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa komunikasi (X1), lingkungan kerja fisik (X 2), disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). Besar pengaruh adalah 63,1%. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

5. **M. Asbakhul Ulum : Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kota Blitar. Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2010.**

Penelitian ini dilakukan di PDAM Kota Blitar dengan tujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan, tingkat produktivias kerja karyawan, dan pengaruh antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PDAM Kota Blitar. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode angket, wawancara dan observasi.Angket penelitian terdiri dari dua angket yaitu angket disiplin kerja dan produktivitas kerja, masing-masing terdiri dari 24 item.Teknik analisa yang digunakan adalah analisa product moment.

Berdasarkan analisa penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: Sebagian besar karyawan pada PDAM Kota Blitar mempunyai tingkat

disiplin kerja yang sedang. Ini ditunjukkan dengan skor sebesar 68,18% dengan jumlah frekuensi 66 karyawan, dan yang memiliki disiplin kerja tinggi sebesar 22,72% dengan jumlah frekuensi 15 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah sebesar 0,90% dengan jumlah frekeunsi 6 karyawan.Sebagian besar karyawan di PDAM Kota Blitar mempunyai tingkat produktivitas kerja pada tingkat yang sedang yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 60,60% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan. Selain itu, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar.

6. **Agus Priyanto : Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Industri Tahu Sumber Rejeki. Artikel Ekonomika Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Persatuan Guru Republik Indonesia Jombang, 2013.**

   Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja. Disamping itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kedisiplinan dengan hubungan produktivitas kerja.Rancangan penelitian yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan pendekatan statistik kuantitatif dengan uji regresi linier sederhana. Yang tujuannya untuk menjelaskan pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap produktifitas kerja pada industri tahu Sumber Rejeki di desa Badas kecamatan Sumobito Jombang, dalam penelitian ini populasi berjumlah 20 pegawai dibagian produksi pabrik

tahu Sumber Rejeki di Desa Badas Kecamatan Sumobito Kabupaten Jombang. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 20, maka peneliti mengambil seluruhnya sebagai sampel.Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner (angket). Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur setiap item variabel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, dengan T-test untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 0,05.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh bahwa persamaan regresi linier sederhana dari pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja pabrik tahu Sumber Rejeki ditulis Y= 5,388 + 0,188X. Artinya jika kedisiplinan karyawan (X) nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja (Y) nilainya positif yaitu sebesar 5,388. Koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja (X) sebesar 0,188 artinya jika kedisiplinan karyawan mengalami kenaikan 1% maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,188%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja.Semakin naik kedisiplinan karyawan maka semakin meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian juga dapat dilihat bahwa T hitung sebesar (2.748) pada derajat kebebasan (df) = n-k-1= 20-1-1=18, nilai T tabel (2.101) diperoleh dengan signifikasi 0,05

menunjukkan berarti $p < \alpha$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif atau secara signifikan antara variabel kedisiplinan karyawan terhadap variabel produktivitas kerja. Dengan demikian berarti Ha diterima dan Ho ditolak.

7. **Anang Prestawan : Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2010.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera Surakarta. Dalam penelitian ini juga diungkap hubungan secara parsial kepuasan kerja dengan produktivitas kerja serta disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan poduktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera Surakarta.

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera Surakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik studi populasi. Data penelitian dikumpulkan dengan Skala Kepuasan Kerja, Skala Disiplin kerja dan Produktivitas kerja yang pengukurannya dari data yang diperoleh dari perusahaan. Skala Kepuasan kerja terdiri dari 48 item valid dengan koefisien reliabilitas 0,9644. Skala Disiplin kerja terdiri dari 27 item valid dengan koefisien reliabilitas 0,9102.Analisis data menggunakan

teknik chi square, nilai X^2 hitung sebesar 10,745 dengan p value sebesar 0,030, dengan df 4 X^2 tabel sebesar 9,487. Oleh karena X^2hitung (10,745) > X^2tabel (9,487) atau p value< 0,05 (α) maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara kepuasann kerja kerja dengan produktivitas kerja. Besarnya hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,583. Nilai X^2 hitung sebesar 15,436 dengan p value sebesar 0,004, dengan df 4 X^2 tabel sebesar 9,487. Oleh karena X^2hitung (15,436) > X^2tabel (9,487) atau p value< 0,05 (α) maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Besarnya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,514.

8. **Roni Faslah : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT Kabelindo Murni. Jurnal Universitas Negeri Jakarta, 2013.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Kabelindo Murni, Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional.Populasi terjangkau penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT Kabelindo Murni sebanyak 139 orang.Sampel yang digunakan sebanyak 100 orang karyawan. Persamaan regresi yang didapat adalah Y = -145.950 + 0.633 X1 + 1.987 X2. Uji hipotesis yaitu uji F dalam table ANOVA menghasilkan F hitung (29.801) > F table (3.11), hal ini berarti pengaruh dengan Y (produktivitas kerja). Uji t menghasilkan t hitung dari X1

(motivasi kerja) sebesar 4.903 dan t hitung dari X2 (disiplin kerja) sebesar 4.166 dan t table sebesar 1,66 karena t hitung lebih besar dari t table. Kemudian uji koefisien determinasi diperoleh hasil 38,1%. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.

9. **Ahmad Ariyadi Lubis : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rolimex Kimia Nusamas Medan, Skripsi Sumatera Utara, 2005.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kebijakan pada PT. Rolimex Kimia Nusamas Medan dalam pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.Batasan operasional yaitu biaya Kompensasi, Produktivitas kerja karyawan dari tahun 2000 sampai dengan 2004.Model analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan adalah model analisis regresi linier berganda dengan tiga predictor sesuai dengan banyaknya bvariabel bebasnya. Penganalisisan data agar lebih mudah, penulis menggunakan softwarfe pengolahan SPSS (Statistical Product And Service Solution) versi 2.0.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan (nyata) variable bebas terhadap variable terikat, artinya ada pengaruh yang berarti antara Gaji karyawan (X1), Tunjangan Hari Raya dan Bonus (X2), Tunjangan dan Insentif (X3) dengan

Produktivitas karyawan (Y) maka hipotesis alternative yang diajukan teruji kebenarannya. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif diperoleh secara parsial terdapat hubungan yang berarti antara Gaji karyawan terhadap Produktivitas, begitu juga antara Tunjangan dan Insentif terhadap Produktivitas, tetapi hasil antara Tunjangan Hari Raya dan Bonus mempunyai hubungan yang negated terhadap Produktivitas kerja karyawan.

10. **Ratna Suryani : Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Quality Assurance Di PT. Liebra Permana, Skripsi Universitas Pasundan, 2011.**

Setiap perusahaan tentu bertujuan untuk meningkatkan penghasilan dan sebisa mungkin mengurangi biaya produksi. Oleh karena itu setiap perusahaan harus bisa memanajemeni semua sumber daya yang diperlukan untuk produksi.Sumber daya yang dimaksudkan tentu saja termasuk sumber daya manusia.Manajemen sumber daya manusia tentu saja termasuk manajemen kompensasi dan manajemen tingkat stres kerja yang dihadapi oleh sumber daya manusia.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data studi literatur dan penelitian langsung ke lapangan dengan cara melakukan wawancara dan peninjauan secara langsung terhadap aktivitas perusahaan. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kompensasi dan stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan hal itu dilakukan dengan menggunakan uji korelasi, dan pengujian hipotesis. Dimana

penulis mengadakan penelitian terhadap alat yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja yaitu kompensasi dan stres kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa data dengan metode analisis jalur diperoleh bahwa setiap variabel bebas yaitu kompensasi memiliki hubungan yang lemah dengan stres kerja dengan koefisien korelasi sebesar -0.468 yang artinya korelasi bersifat negatif dengan besar pengaruh -5.747, dengan menggunakan analisis jalur didapatkan besarnya koefisien jalur dari kompensasi ke produktivitas adalah 0.867 dan koeisien jalur dari stres kerja menuju produktivitas adalah -0.056, yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Produktivitas (karena nilainya positif) sebesar 0,867 satuan, dan setiap peningkatan Stress Kerja sebesar satu satuan, maka akan meurunkan Produktivitas sebesar 0,056 satuan.

Secara simultan variabel kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dengan hasil Uji Bersama (F) yang lebih tinggi dari F tabel yaitu sebesar 233.46. Sedangkan uji secara parsial menghasilkan besar pengaruh total kompensasi terhadap produktivitas kerja adalah 77.38% dan besar pengaruh total stres kerja terhadap produktivitas adalah 2.59%. Dari perhitungan tersebut diperoleh total pengaruh variabel Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Produktivitas adalah sebesar 79.96%, sedangkan pengaruh faktor lainnya terhadap Produktivitas ditunjukkan oleh nilai ε =

20.04%. Hipotesis yang penulis kemukakan yaitu terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan baik parsial maupun simultan dapat diterima.

11. **Wahyuni Alimuddin : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar, Skripsi Universitas Hasanudin Makassar, 2012.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non-finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar.Model Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode observasi, wawancara, kuisioner, dan studi kepustakaan yang dilakukan secara sistematik berdasarkan tujuan penelitian.Sampel pada penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Bakrie Telecom dengan menggunakan metode sampel jenuh.Metode analisis yang digunakan yaitu uji F (serempak), uji T (parsial), analisis koefisien determinasi (R2), dan analisis regresi linear berganda.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.Hal ini menjadikan kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar.

12. **I Made Hedy Wartana : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate Begawan Giri Ubud Bali, Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Jaya, 2011.**

Tujuan pada penelitian ini adalah "Melakukan Pelatihan, Bekerja Disiplin dan sebagian Kepemimpinan dan secara bersamaan mempengaruhi Produktivitas karyawan di Como Shambala Estate Di Begawan Giri Ubud Bali.Dan menentukan variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan di Como Shambala Estate Di Begawan Giri Ubud Bali.Hipotesis mengenai penelitian ini adalah "Pelatihan, bekerja disiplin dan pengaruh positif kepemimpinan produktivitas karyawan di Como Shambala Estate Di Begawan Giri, Ubud Bali.

Pelatihan, bekerja disiplin, kepemimpinan dan produktivitas karyawan yang diperoleh dengan mendistribusikan data untuk Como kuesioner Shambala Estate Di Begawan Giri, Ubud - Bali adalah karyawan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.Data dianalisis oleh menggunakan analisis statistik dan beberapa correlations parsial, dan beberapa linear, penentuan menggunakan SPSS regresi versi 13.0 untuk Windows.Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 91 responden, yang 50% dari total karyawan Como Shambala Estate Di Begawan Giri, Ubud-Bali.Contoh-contoh yang dipilih oleh menggunakan metode aproportional sampling.

Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan, bekerja disiplin dan kepemimpinan mempunyai signifikan yang positif dan produktivitas karyawan yang berdampak pada di Como Shambala Estate Di Begawan Giri, Ubud-Bali oleh sebagian dan secara bersamaan. Hal ini dapat dilihat pada hasil beberapa persamaan regresi linear: Y = 1,976 0,407 X1 0,322 X2 0,325 X3, p nilai untuk X1 = 0,002, p nilai untuk X2 = 0,005 dan p nilai untuk X3 = 0,018 <0,05 dan F kepentingan pada level 0,000 tes < 0,05. Hasil juga menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang paling dominan untuk produktivitas karyawan di Como Shambala Estate Di Begawan Giri, Ubud-Bali.

13. **Eko Daryanto : Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Laut PT. Patria Nusa Segara Jakarta, Jurnal STMT Trisakti, 2009.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat PEngaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Laut PT. Patria Nusa Segara Jakarta.Metode penelitian yang digunakan berupa metode pengumpulan data yang dilakukan secara field research (penelitian lapangan) dan library research (penelitian kepustakaan).Populasi secara keseluruhan dari karyawan berjumlah 150 orang dengan sampel yang digunakan berjumlah 40 orang.

Uji hipotesis Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka penulis memberikan hipotesis awal, yaitu di duga terdapat pengaruh kuat

dan signifikan antara disiplin dengan produktivitas kerja karyawan laut pada PT. Patria Nusa Segara Jakarta.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		KO	DK	PK
1	Ricky Reydonizar 2012	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Pismatex Pekalongan	✓	✓	✓
2	Christine Lydia Sumampouw 2011	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional	✓	-	✓
3	Vicky Frestiani Dewi 2014	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Dinas Perindustrian	✓	-	✓
4	Ni Kadek Yuliandari 2014	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pembangunan Daerah Bali	✓	-	✓
5	M. Asbakhul Ulum 2010	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kota Blitar	-	✓	✓
6	Agus Priyanto 2013	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Industri Tahu Sumber Rejeki	-	✓	✓
7	Anang Prestawan 2010	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Asuransi Jiwa Bersama	-	✓	✓
8	Roni Faslah 2013	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kabelindo Murni	-	✓	✓
9	Ahmad Ariyadi Lubis 2005	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Rolimex Kimia Nusamas Medan	✓	-	✓

10	Ratna Suryani 2012	Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Quality Assurance di PT Liebra Permana	✓	-	✓
11.	Wahyuni Alimuddin 2012	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bakrie Telecom Area Makassar	✓	-	✓
12.	I Made Hedy Wartana 2011	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate Begawan Giri Ubud Bali	-	-	✓
13.	Eko Daryanto 2009	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Laut PT Patria Nusa Segara Jakarta	-	✓	✓

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2015

Keterangan :

- KO = Kompensasi
- DK = Disiplin Kerja
- PK = Produktivitas Kerja

Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini terdapat beberapa kesamaan variabel bebas dan variabel terikat dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga menggunakan dimensi dan indikator yang sebagian besar telah digunakan pada penelitian sebelumnya, namun dalam penelitian ini terdapat beberapa penyesuaian terhadap dimensi dan indikatornya yang digunakan peneliti pada setiap variabel nya

2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka kini disampaikan hubungan antar variabel. Dalam

penelitian ini yang menjadi variabel terikat *(dependent)* adalah Produktivitas Kerja (Y).Produktivitas Kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas *(independent),* yakni Kompensasi sebagai (X_1) dan Disiplin Kerja sebagai (X_2).

Produktivitas kerja karyawan merupakan hasilkerja yang ditunjukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan, Sinungan, El Cascio, Robert L. Mathis dan John H. Jackson, dan Whitemore, dan lain-lain yang menjelaskan produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya dengan efesiensi dan efektivitas sumber daya yang digunakan selama produksi berlangsung secara optimal. Namun demikian di antara semua sumber daya tersebut, faktor manusia memegang peranan paling penting dalam meningkatkan produktivitas, apabila produktivitas kerja rendah.

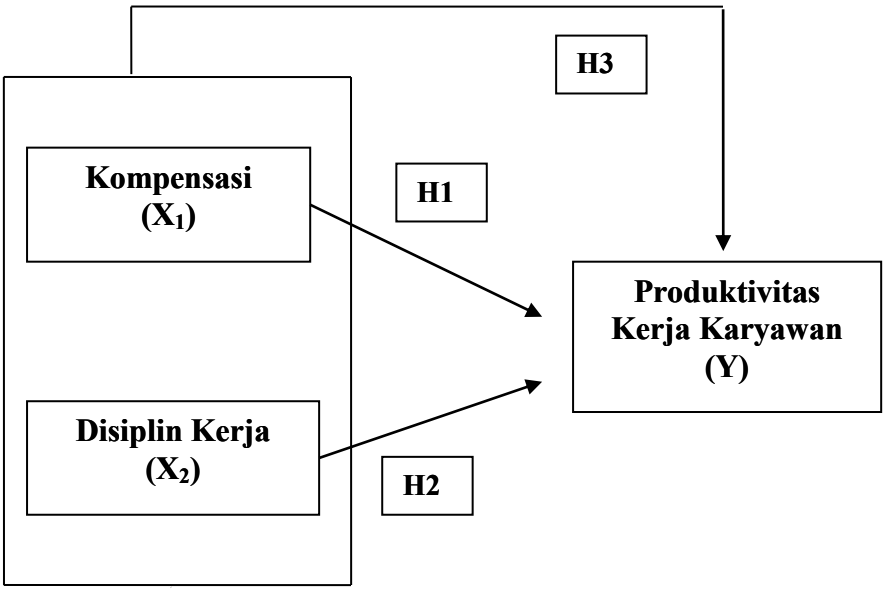
Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja rendah itu sendiri salah satunya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Apabila kebijakan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakan maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Hal ini sama dijelaskan oleh Werther dan Davis, Hasibuan, Panggabean, Sikula menyimpulkan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan agar sebagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya mendapatkan semangat dan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Ricky Reydonizar, Christine Lydia Sumampouw, Vicky Frestiani Dewi, Ni Kadek Yuliandari, Ahmad Ariyadi Lubis, Ratna Suryani, Wahyuni Alimuddin yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain faktor diatas, faktor lain yang menyebabkan produktivitas kerja yaitu disiplin kerja yang merupakan salah satu hal terpenting bagi perusahaan terutama yang menyangkut produktivitas kerja. Disiplin kerja sebagai suatu keharusan mengikuti aturan pekerjaan, juga mampu mendukung pencapaian produktivitas kerja yang optimal oleh karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.Penegakkan disiplin kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting, sebab dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan peraturan-peraturan yang ditetapkan dapat ditaati. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan bisa secara efektif dan efisien.Apabila karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menegakkan disiplin kerja, maka karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berimbas pada tujuan perusahaan.

Dijelaskan oleh Sinungan, Mulianto, Keith Devis, Veitzhal Rivai, disiplin kerja merupakan sikap kesediaan karyawan dalam bekerja untuk mematuhi atau mentaati segala norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.Dengan tata tertib yang baik, maka produktivitas kerja pada karyawan akan meningkat, hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Dan hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ricky Reydonizar, M. Asbakhul Ulum, Agus Priyanto, Anang Prestawan, Roni Faslah, I Made Hedy Wartama, dan Eko Daryanto yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan pada Gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2015

Keterangan :

X_1 : Variabel Bebas = Kompensasi

X_2 : Variabel Bebas = Disiplin Kerja

Y : Variabel Terikat = Produktivitas Kerja

⟶ = Arah hubungan variable

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1:

H_o: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT. Trafoindo Prima Perkasa.

H_a: Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT. Trafoindo Prima Perkasa.

Hipotesis 2:

H_o: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT. Trafoindo Prima Perkasa.

H_a: Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT. Trafoindo Prima Perkasa.

Hipotesis 3:

H_o: Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT. Trafoindo Prima Perkasa.

H_a: Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT. Trafoindo Prima Perkasa.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil PT. Trafoindo Prima Perkasa

PT. Trafoindo Prima Perkasa (Trafoindo) didirikan pada tahun 1981, dengan awal yang sederhana, yaitu dengan memproduksi trafo distribusi. Seiring dengan merek TRAFINDO yang semakin dikenal baik, perusahaan pun memenuhi permintaan pelanggan untuk memproduksi trafo berkapasitas lebih besar.

Di tahun 1990, perusahaan mulai memproduksi trafo instrumen (CT dan VT).Di tahun 2009, pabrik kedua perusahaan, khusus untuk CT dan VT, diresmikan. PT. Trafoindo Prima Perkasa juga merupakan pabrikan trafo pertama di Indonesia yang memiliki sertifikat ISO yang lengkap (ISO 9001, ISO 14001, dan ISO 18001). Sekarang Trafoindo merupakan produsen trafo terbesar di Indonesia, dan perusahaan menawarkan varian terlengkap untuk produk dan pelayanan demi memenuhi kebutuhan pelanggan, termasuk: trafo distribusi jenis oli dan jenis kering, trafo daya, CT/VT, dan jenis trafo lainnya.

PT Trafoinfo Prima Perkasa memiliki komitmen yaitu terus menerus meningkatkan mutu pelayanan pelanggan. secara periodik meninjau sasaran perusahaan yang telah ditetapkan seiring dengan

peningkatan sumber daya manusia (SDM) dan tuntutan pasar yang semakin meningkat. Mengendalikan pencemaran air, tanah dan udara akibat dari aktivitas produksi.Menekan kecelakaan kerja, jumlah karyawan yang sakit dan potensi kecelakaan kerja.Melakukan perbaikan terus-menerus sistem manajemen mutu, sistem manajemen lingkungan dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.Mematuhi peraturan dan undang-undang yang berhubungan dengan persyaratan produk, persyaratan pengendalian lingkungan dan keselamatan dan kesehatan kerja. Membina sumber daya manusia (SDM) perusahaan menjadi insan yang produktif, efisien dan sadar mutu, sadar lingkungan, sadar keselamatan dan kesehatan kerja. Mengupayakan perangkat keras dan lunak perusahaan yang dapat menunjang terwujudnya visi perusahaan. Sistem manajemen ini diinformasikan, dipahami dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran staf dan karyawan perusahaan dan diinformasikan kepada pihak eksternal.

Adapun produk dan pelayanan dari PT Trafoindo, memprodusi trafo jenis oli dan jenis kering dengan merek „TRAFINDO" dengan kapasitas dari 25kVA hingga 35000kVA dan tegangan maksimunm 36kV.Trafo memenuhi standard nasional dan internasional, seperti SPLN 2007, SLI, dan IEC 60076. Sesuai dengan permintaan pelanggan, perusahaan juga bias memenuhi standard NEMA/ANSI, BS, dan lainnya. Kemudian Trafoindo adalah pabrikan CTVT pertama di Indonesia.CT dan VT diproduksi dengan standar ANSI (IEEE), BS, AS dan DIN. Dengan

pengalaman dan teknologi yang mutakhir, trafo instrument diuji dengan ketat sebelum pengiriman ke pelanggan.Selain daripada commissioning untuk trafo baru, perusahaan juga melayani berbagai servis termasuk pengetesan trafo, filter oli trafo, dan rekondisi trafo-trafo lama.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

PT Trafoindo Prima Perkasa bertekad menjadi perusahaan yang terunggul dalam mutu, kehandalan dan pelayanan pelanggan dengan harga kompetitif di bidang manufaktur peralatan listrik tegangan menengah serta menjadi perusahaan yang terlengkap dalam varian produknya, bebas dari bahaya lingkungan dan kecelakaan kerja.

b. Misi

PT Trafoindo Prima Perkasa sebagai penghasil produk yang memenuhi persyaratan pelanggan, dengan cara memperhatikan dampak yang timbul terhadap lingkungan dan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, senantiasa menetapkan, mengimplementasikan dan melakukan perbaikan terus menerus terhadap Sistem Manajemen Mutu, Sistem Manajemen Lingkungan dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja seperti yang digariskan dalam standar ISO9001, ISO 14001 dan OHSAS 18001, sehingga tercapai kepuasan pelanggan, lingkungan yang bebas dari pencemaran dan peningkatan faktor

keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan demi terwujudnya visi perusahaan.

3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung di PT Trafoindo Prima Perkasa terletak di Jl. Raya Siliwangi Kel. Alam Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten. Penelitian dilakukan sejak bulan Mei – Agustus 2015.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory.* Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Menurut Sekaran studi deskriptif dilakukan dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variable yang diteliti dalam suatu situasi.[53] Sedangkan penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT Trafoindo Prima Perkasa.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent). Variabel terikatnya (dependent) adalah Produktivitas Kerja (Y) dan variabel bebasnya (independent) adalah Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

[53] Uma Sekaran, *Metode Penelitian Bisnis edisi 4,* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h.158

1. Variabel Bebas *(independent variable)*

   Variabel bebas atau *independent variable* adalah variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan atau terjadinya variabel terikat *(dependent).* Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

   X1 : Kompensasi

   X2 : Disiplin Kerja

2. Variabel Terikat *(dependent variable)*

   Variabel terikat atau *dependent variable* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas *(independent).* Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan yang selanjutnya diberi notasi Y.

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Produktivitas Kerja (Y) Produktivitas sebagai hubungan antara produktivitas output berupa barang dan jasa dengan produktivitas input yang berupa karyawan Sinungan dalam Agus Priyanto, Robert L. Mathis dalam Asbakhul, Sinungan dalam Agus	1. Produktivitas Output	Kuantitas produk yang dihasilkan	1	Likert
		Kualitas produk yang dihasilkan	2	
	2. Produktivitas Input	Kemampuan dalam menguasai kerja	3	Likert
		Ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerja	4,5	
		Perilaku terhadap rekan kerja dan pimpinan	6	
		Disiplin dalam bekerja	7	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kompensasi (X1) Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa kompensasi finansial dan non-finansial Sofyandi, Panggabean, Mathis dan Jackson	1. Finansial	Gaji	8,9	Likert
		Upah	10,11	
		Tunjangan	12,13	
	2. Non-finansial	Pelatihan	14	Likert
		Fasilitas kantor	15	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Disiplin Kerja (X2) Disiplin kerja merupakan disiplin preventif dan disiplin korektif yang berlaku oleh karyawan pada perusahaan Mangkunegara, Hani Handoko, Sondang P. Siagian	1. Displin Preventif	Ketepatan waktu kehadiran	16,17	Likert
		Taat pada peraturan kerja	18	
		Taat pada standar kerja	19	
		Waspada dalam bekerja	20	
		Etika dalam bekerja	21	
	2. Disiplin Korektif	Pemberian sanksi	22,23	Likert
		Kesempatan membela diri	24,25	

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti 2015

3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai.Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon

pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden.Skala likert 1-5 digunakan untuk semua variabel.

Bentuk skala likert 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:

☐	☐	☐	☐	☐
1	**2**	**3**	**4**	**5**

Sangat Tidak Setuju **Sangat Setuju**

Gambar 3.2

Bentuk Skala Likert 1-5

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono.[54] Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *Department of Production* PT Trafoindo Prima Perkasa yang berjumlah 177orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik relatif sama dan bisa dianggap mewakili populasi (Sugiyono, 2010).[55]Menurut Slovin untuk menentukan ukuran sampel dapat digunakan rumus:

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

$$n = \frac{177}{1 + 177\,(0.05)^2}$$

$$= 122{,}70$$

Keterangan :

N =Jumlah Populasi,

n = jumlah sampel

[54] Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantittif Kualitatif & RND*", (Bandung: CV Alvabeta, 2010), h. 117

[55]*Ibid*, h. 118

e = standar error (simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 5%)

maka jumlah sampel yang akan diteliti dari populasi sejumlah 122,70 dan dibulatkan 123 orang.

3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, menurut Sugiyono teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.[56] *Probability sampling* yang dilpilih adalah *Simple Random Sampling.* Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.Cara ini dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.[57]

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

3.5.1 Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie data primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dari suatu peristiwa dan kejadian yang bersifat actual.[58] Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian.Yang

---

[56] Sugiyono, *"Metode Penelitian Administrasi",* (Bandung: Alfabeta CV,2010), h.91
[57] Sugiyono, *loc. cit,* h.93
[58] Uma Sekaran dan Roger Bougie, *"Research Methods for Business: A Skill Building Approach",* (United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 2009), p.37

merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, antara lain:

1. Wawancara
   Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua tehnik wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peniliti menanyakan pertanyaan terkait penelitian secara spontan dan acak tanpa terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan sistematis untuk ditanyakan kepada responden.
2. Kuesioner
   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.
3. Observasi
   Observasi dilakukan dengan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian dan bila mungkin mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi.

3.5.2 Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh langsung dari PT Trafoindo Prima Perkasa, seperti daftar jumlah produksi, dan daftar penilaian disiplin kerja karyawan pada departemen produksi selama periode 6 bulan tahun 2015. Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis, survey sejenis dan jurnal

penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Analisis data antara lain uji instrument penelitian, uji penyimpangan asumsi klasik, deskriptif analisis, dan analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf siginifikan 0,05.[59] Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[N\sum X^2 - (\sum X)^2\right]\left[N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}$$

[59] Sugiyono, *"Metode Penelitian Bisnis",* (CV Alvabeta: Bandung, 2006), h. 57

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
n = Banyaknya sampel
X = Skor tiap item
Y = Skor total variabel

Disini peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, jadi kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin peneliti ukur, yaitu kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja. Setelah kuesioner tersebut tersusun, langkah selanjutnya adalah kuesioner diuji coba kepada 30 orang karyawan. Teknik uji validitas yang digunakan adalah bivariate pearson yang menggunakan taraf signifikansi 5%.

3.6.1.2 Uji Reabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

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

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen
k = banyaknya butir pertanyan
σb^2 = jumlah varians butir
σt^2 = jumlah varians total

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha,* yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.[60]

3.6.2 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan mengubah kemampuan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas, menurut Istijanto. Data mentah yang cukup bervariasi dinilai sulit dan kurang bermakna, sebab peneliti harus mengartikan data tiap responden satu persatu. Dalam analisis deskriptif, nilainya bias diwakili dengan mean (rata-rata), median, modus, tabel frekuensi, persentase, dan berbagai diagram.[61] Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuesioner yang disebarkan kepada sampel yaitu 123 karyawan departemen produksi PT Trafoindo Prima Perkasa.

---

[60] Husein Umar, *"Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua",* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.56

[61] Istijanto, *"Riset Sumber Daya Manusia",* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), h.96

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Sugiyono menjelaskan uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median.[62] Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi >0,05.[63]

3.6.3.2 Uji Linearitas

Menurut Priyatno, uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakans ebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan*test for linearity* pada taraf ignifikasi 0.05.Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bilas ignifikasi (*linearity*) kurang dari 0.05.[64]

---

[62] Sugiyono, *"Statistika Untuk Penelitian",* (CV. Alfabeta, Bandung, 2007), h.138
[63]*Ibid,* h.138
[64] Duwi Priyatno, *"Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran",* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas *(independent).*Mengukur multikoliniearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.[65]

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho,* yaitu mengkorelasikan nilai residual *(unstandardized residual)* dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.[66]

3.6.4 Analisis Regresi

3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai

[65] Husein Umar, *Op. cit.,* h.80
[66]*Ibid*, h.82

variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negative.[67]

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$\mathbf{Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3}$$

Keterangan:

Y"	: Variabel terikat
a	: Konstanta
b_1, b_2,	: Koefisien regresi
X_1	: Variabel bebas
X_2	: Variabel bebas
X_3	: Variabel bebas

3.6.4.2 Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.[68]Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus: $F = \dfrac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

[67]Duwi Priyatno, *Op. cit.,*h. 61
[68]*Ibid,* h.67

k : Jumlah variable

H_o : Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

H_a : Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Kriteria:

1. H_o diterima jika Fhitung <Ftable atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_o ditolak jika Fhitung > Ftable atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Priyatno analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.[69]

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

[69]Duwi Priyatno, *Op.cit.,* h. 66

BAB IV

HASIL PENELITAN DAN PEMBAHASAN

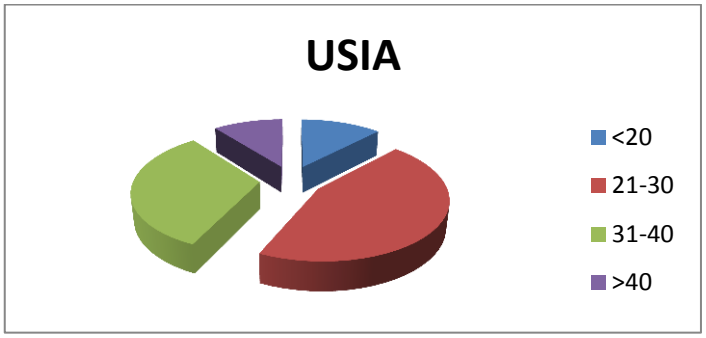
4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Trafoindo Prima Perkasa yang berjumlah 123 orang. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kondisi kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan PT. Trafoindo Prima Perkasa. Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan usia, jenis kelamin, status menikah, pendidikan, masa kerja, penghasilan, dan bagian/divisi. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk pie chart.

Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia dalam keterkaitannya dengan produktivitas kerja pada sebuah perusahaan. Di mana umur yang dianggap produktif adalah bekisar antara 18-40 tahun. Artinya semakin karyawan yang berusia produktif maka semakin baik produktivitas perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan umur:



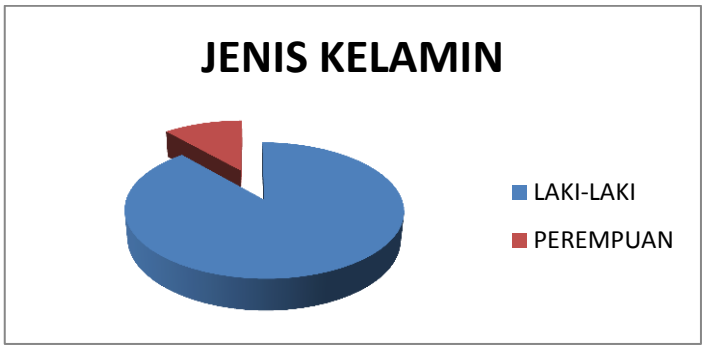
Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2015

Hasil penelitian terhadap umur/usia responden menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang (12%) yang berada pada usia <20 tahun, sebanyak 55 orang (45%) berusia 21-30 tahun, sebanyak 40 orang (33%) berusia 31-40 tahun, sebanyak 13 orang (11%) berusia >40 tahun. Sebagian besar responden yang berusia 21-30 tahun dan 41-45 tahun masih dianggap karyawan berusia produktif, dimana karyawan produktif itu bisa memegang kendali atas pekerjaan yang sudah ditentukan maka perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu meningkatkan hasil produktivitas kerja dengan menggunakan karyawan yang berusia produktif.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.2

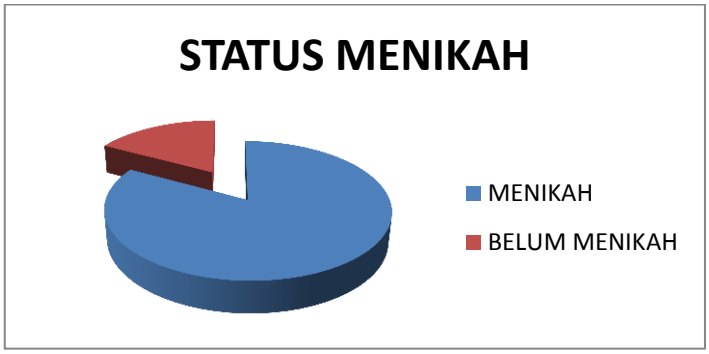
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki yaitu 109 orang (89%) dibanding dengan perempuan yang hanya 14 orang (11%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada PT. Trafoindo Prima Perkasa. Ini disebabkan pekerjaan di PT Trafoindo Prima Perkasa lebih mengutamakan keahlian dan ketekunan dari seorang laki-laki disbanding perempuan.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Menikah

Status pernikahan dalam keterkaitannya dengan perilaku individu adalah berkaitan bentuk tanggung jawab individu terhadap keluarganya. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan status perkawinan:



Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Menikah

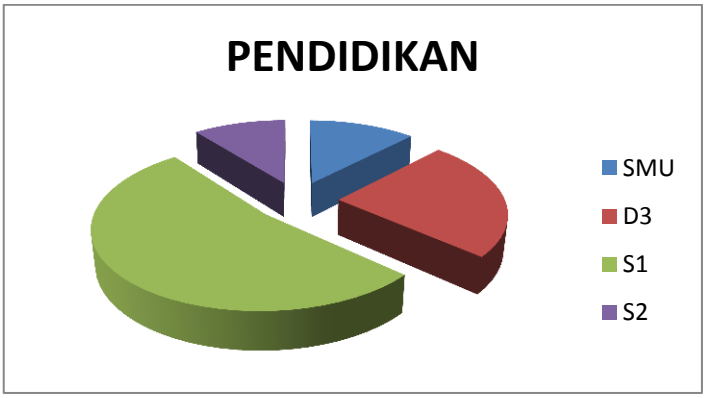
Sumber: data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa status pernikahan responden yang terbanyak adalah yang berada dalam status menikah yaitu sebanyak 102 orang (83%) sedangkan yang berstatus belum menikah sebanyak 21 orang (17%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Trafoindo Prima Perkasa sebagian besar sudah memiliki tanggung jawab keluarga maka dari itu penghasilan yang karyawan terima belum mampu mencukupi kebutuhan.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu bekal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja dimana dengan pendidikan seseorang dapat mempunyai suatu keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan. Keterbatasan pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam menentukan hasil pekerjaan yang diinginkan. Tingkat pendidikan seorang karyawan berhubungan dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang.

Hal tersebut dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuannya. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi, begitu juga sebaliknya. Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut:



Gambar 4.4

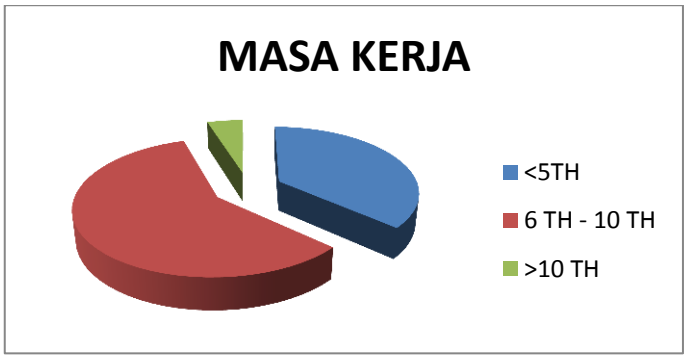
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2015

Pada pie chart gambar 4.4 diatas terlihat kelompok berdasarkan pendidikan paling banyak adalah karyawan pada kelompok pendidikan S1 sebanyak 65 orang (53%), kemudian D3 sebanyak 30 orang (24%), SMU sebanyak 15 orang (12%), dan S2 sebanyak 13 orang (11%). Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1. Hal ini sangat wajar terjadi karena memiliki kesesuaian dengan jenis pekerjaan yang diterimanya di bagian produksi, yang membutuhkan kemampuan mengoperasikan mesin.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja menunjukan pengalaman yang dimiliki oleh individu pada bidang kerja mereka. Penilaian dan persepsi dari individu terhadap segala hal yang berkaitan dengan kerja dan organisasinya tentunya dipengaruhi oleh lama atau tidaknya seorang individu dalam dunia kerjanya. Berikut ini adalah pie chart karakterisik respoden berdasarkan masa kerja:



Gambar 4.5

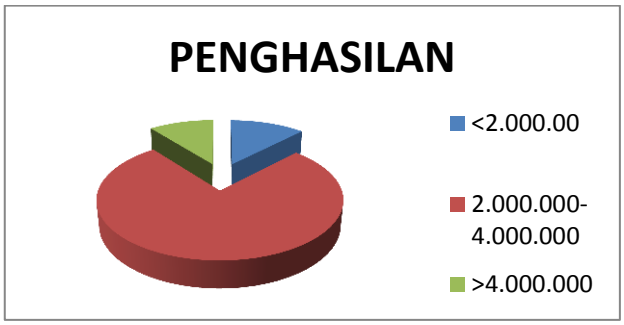
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan data responden yang diperoleh, rata-rata karyawan PT.Trafoindo Prima Perkasa bekerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 45 orang (37%). Kemudian karyawan yang bekerja pada rentang waktu 6-10 tahun sebanyak 72 orang (59%). Lalu karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 6 orang (5%). Hal ini menunjukkan karyawan yang bekerja pada rentang 6-10 tahun belum merasakan adanya peningkatan penghasilan yang sesuai dengan masa kerja karyawan yang cukup panjang dalam pekerjaannya.

4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Besar kecilnya penghasilan/bulan yang diterima oleh karyawan sangat menentukan puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja. Penghasilan yang diterima karyawan merupakan faktor terpenting yang dapat memacu semangat karyawan dalam bekerja. Berikut adalah pie chart karakteristik responden berdasarkan penghasilan/bulan:



Gambar 4.6

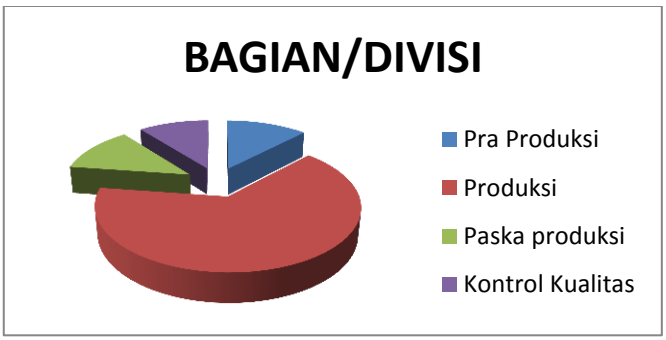
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan Gambar 4.6 dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki penghasilan/bulan kurang dari 2 juta sebanyak 15 orang (12%). Kemudian pada range 2-4 juta sebanyak 95 orang (77%). Lalu pada range lebih besar dari 4 juta sebesar 13 orang (12%). Berdasarkan hasil karakteristik penghasilan responden, didapatkan hasil dimana range sebesar 2-4 juta yang di dapat oleh setiap karyawan masih belum mencukupi kebutuhan, apabila dikaitkan dengan banyaknya karyawan yang berpendidikan S1 tidaklah sepadan mendapat penghasilan 2-4 juta yang diterima dari hasil kerja yang mereka upayakan.

4.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi

Dalam penelitian ini, jabatan di departemen produksi dikategorikan menjadi 4 kategori yaitu bagian produksi, pra produksi, kontrol kualitas, dan paska produksi. Untuk mengetahui jabatan responden dapat dilihat pada Gambar 4.5 berikut:



Gambar 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2015

Pada Gambar 4.5 terlihat bahwa karyawan terbanyak pada jabatan Bagian Produksi sebanyak 80 orang (65%), kemudian pada jabatan Pra Produksi sebanyak 15 orang (12%), lalu jabatan Kontrol Kualitas sebanyak 13 orang (11%), dan pada jabatan Paska Produksi sebanyak 15 orang (12%). Dengan demikian, Bagian Produksi memiliki karyawan terbanyak sebesar 80 orang dengan tingkatan pendidikan S1 dan D3. Namun, penghasilan yang diterima oleh karyawan Bagian Produksi dengan pendidikan S1 belumlah sepadan dengan jabatan yang mereka miliki di perusahaan.

4.2 Pengujian Hipotesis

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 21 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang diuji coba pada 30 responden Karyawan PT. Trafoindo Prima Perkasa. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk masing-masing butir pernyataan yang ada. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dikatakan Valid. Metode yang digunakan pada pengujian validitas menggunakan pendekatan korelasi *product moment* dengan ketentuan kevalidan instrument apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada N = 30. Sehingga didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,361.Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Produktivitas (Y)			
1	0,361	0.617	Valid
2	0,361	0.598	Valid
3	0,361	0.606	Valid
4	0,361	0.629	Valid
5	0,361	0.623	Valid
6	0,361	0.545	Valid
7	0,361	0.703	Valid
Kompensasi (X1)			

8	0,361	0.661	Valid
9	0,361	0.674	Valid
10	0,361	0.634	Valid
11	0,361	0.744	Valid
12	0,361	0.702	Valid
13	0,361	0.660	Valid
14	0,361	0.743	Valid
15	0,361	0.697	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
16	0,361	0.640	Valid
17	0,361	0.768	Valid
18	0,361	0.670	Valid
19	0,361	0.566	Valid
20	0,361	0.731	Valid
21	0,361	0.591	Valid
22	0,361	0.553	Valid
23	0,361	0.572	Valid
24	0,361	0.661	Valid
25	0,361	0.727	Valid

Sumber : data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 4.1, uji validitas yang dilakukan pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dikatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi asumsi valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha*> 0,6; maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel sedangkan Jika nilai *Cronbach's Alpha*< 0,6; maka instrumen penelitian dikatakan tidak

reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Produktivitas	0,716	Reliabel
Kompensasi	0,840	Reliabel
Disiplin kerja	0,845	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2015

Pada Tabel 4.2 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha*>0,6; untuk variabel kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja secara berurutan sebesar 0,840; 0,845; dan 0,716. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian itu yaitu variabel kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisioner yang disebarkan kepada 123 Karyawan PT. Trafoindo Prima Perkasa yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.

Jumlah pernyataan untuk variabel produktivitas sebanyak 7 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-7, variabel kompensasi sebanyak 8 butir pernyataan dari nomor 8-15,dan variabel produktivitas sebanyak 10 butir pernyataan dari nomor 16-25 dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk Netral, 4 untuk setuju, 5 untuk sangat setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja

Penelitian ini mengangkat variabel produktivitas kerja yang terdiri dari 2 dimensi, yaitu Produktivitas Output terdiri dari 2 butir pernyataan dari nomor 1-2, dan Produktivitas Input yang terdiri dari 5 butir pernyataan dari nomor 3-7.

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Produktivitas

No.	Pernyataan	Skor Penilaian									
		STS		TS		N		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Produktivitas Output											
1	Saya menghasilkan produk sesuai target	18	14.63%	67	54.47%	9	7.32%	17	13.82%	12	9.76%
2	Saya mengutamakan kualitas produk	5	4.07%	33	26.83%	60	48.78%	19	15.45%	6	4.88%
	Rata-rata	**11.5**	**9.4%**	**50**	**40.7%**	**34.5**	**28.05%**	**18**	**14.6%**	**9**	**7.3%**
Produktivitas Input											
3	Saya memahami pekerjaan	16	13.01%	28	22.76%	29	23.58%	42	34.15%	8	6.50%
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	10	8.13%	47	38.21%	23	18.70%	31	25.20%	12	9.76%

5	Saya berperilaku baik	6	4.88%	34	27.64%	32	26.02%	28	22.76%	23	18.70%
6	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	11	8.94%	32	26.02%	42	34.15%	27	21.95%	11	8.94%
7	Saya hadir tepat waktu	12	9.76%	22	17.89%	57	46.34%	27	21.95%	5	4.07%
	Jml Rata-rata	**11**	**8.94%**	**32.6**	**26.50%**	**36.6**	**29.76%**	**31**	**25.20%**	**11.8**	**9.59%**
	Jml rata-rata Variabel Produktivitas	**78**	**9.06%**	**263**	**30.55%**	**252**	**29.27%**	**191**	**22.18%**	**77**	**8.94%**

Sumber: data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan sebagai berikut: Analisis deskriptf variabel produktivitas berdasarkan dimensi diketahui bahwa dimensi pertama yaitu produktivitas output yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 40.7%, netral sebesar 28,05%, setuju 14.6%, sangat tidak setuju 9.4%, dan sangat setuju 7.3%, Dalam hal ini berarti produktivitas output berada dalam keadaan kurang baik dilihat dari persentase jawaban responden yang berada pada kategori tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa karyawan belum mampu menghasilkan produk sesuai dengan target perusahaan dan menghasilkan produk belum mengutamakan kualitas pada produk.

Dimensi kedua adalah Produktivitas Input. responden yang menjawab netral dengan pernyataan tersebut sebesar 29.76%, yang menjawab tidak setuju sebesar 26.50%, setuju sebesar 25.20%, sangat setuju sebesar 9.59%, dan disusul dengan sangat tidak setuju sebesar 8.94%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam memahami pekerjaan, ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan, dan perilaku karyawan dalam bekerja belum dapat mencapai standar pada perusahaan yang telah ditetapkan.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 30,55%, yang disusul dengan jawaban netral sebesar 29,27%, jawaban setuju sebesar 22,18%, jawaban sangat tidak setuju sebesar 9,06%, dan terakhir jawaban sangat setuju sebesar 8,94%. Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja tidak memenuhi standar perusahaan.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Kompensasi

Variabel bebas kedua pada penelitian ini adalah disiplin kerjayang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 8-15. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi, dimensi pertama yaitu finansial terdiri dari 6 pernyataan dan non finansial terdiri dari 2 pertanyaan.

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Kompensasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		STS		TS		N		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Finansial											
8	Saya menerima gaji sesuai dengan jadwal yang telah disepakati	15	12.20%	28	22.76%	53	43.09%	15	12.20%	12	9.76%
9	Saya menerima gaji sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan	18	14.63%	40	32.52%	35	28.46%	13	10.57%	17	13.82%
10	Saya menerima insentif sesuai	30	24.39%	28	22.76%	27	21.95%	31	25.20%	7	5.69%

	dengan kualitas pekerjaan										
11	Insentif yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan	21	17.07%	47	38.21%	29	23.58%	11	8.94%	15	12.20%
12	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa aman ketika bekerja	22	17.89%	38	30.89%	31	25.20%	21	17.07%	11	8.94%
13	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan	24	19.51%	35	28.46%	38	30.89%	20	16.26%	6	4.88%
	Jumlah Rata – rata	**21.7**	**17.6%**	**36.0**	**29.3%**	**35.5**	**28.9%**	**18.5**	**15.0%**	**11.3**	**9.2%**
Non Finansial											
14	Saya menerima kesempatan untuk mengikuti pelatihan	17	13.82%	26	21.14%	38	30.89%	28	22.76%	14	11.38%
15	Saya merasa terbantu dengan adanya fasilitas yang diberikan	18	14.63%	27	21.95%	35	28.46%	31	25.20%	12	9.76%
	Jumlah Rata – rata	**17.5**	**14.23%**	**26.5**	**21.55%**	**36.5**	**29.68%**	**29.5**	**23.98%**	**13**	**10.6%**
	Jml rata-rata Variabel Kompensasi	**165**	**16.77%**	**269**	**27.3%**	**286**	**29.1%**	**170**	**17.2%**	**94**	**9.5%**

Sumber: data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan sebagai berikut analisis deskriptf variabel kompensasi berdasarkan dimensi diketahui bahwa dimensi pertama yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari 6 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 29.3%, netral 28,9%, sangat tidak setuju 17.6%, setuju 9,2% dan sangat setuju 9.2%. Dalam hal ini berarti kompensasi finansial berada pada kategori tidak baik dilihat dari persentase jawaban responden yang lebih banyak tidak setuju sebesar 29,3% sehingga dapat dikatakan bahwa gaji, insentif, maupun tunjangan yang diterima karyawan belum sesuai dari perusahaan.

Dimensi kedua adalah kompensasi non finansial. Responden yang menjawab netral dengan pernyataan tersebut sebesar 29.68%, setuju

sebesar 23.98%, tidak setuju sebesar 21.55%, sangat tidak setuju sebesar 14.23% dan disusul dengan sangat setuju sebesar 10.57%. Hal ini menunjukkan bahwa belum adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan jenjang karir dan fasilitas masih minim untuk karyawan.

Hasil dari keseluruhan variabel kompensasi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah netral sebesar 29,07%, yang disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 27,34%, jawaban setuju sebesar 17,28%, jawaban sangat tidak setuju sebesar 16,77%, dan terakhir jawaban sangat setuju sebesar 9,55%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berada pada posisi kurang baik dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menjawab netral. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pihak perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan.

4.2.2.3 **Analisis Deskriptif Disiplin Kerja**

Variabel terikat pada penelitian ini adalah disiplin kerja yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 16-25. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi, yaitu Displin Preventif yang terdiri dari 6 pernyataan dan Disiplin Korektif yang terdiri dari 4 pernyataan.

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Disiplin kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		BS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Displin Preventif											
16	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	19	15.45%	44	35.77%	39	31.71%	9	7.32%	12	9.76%
17	Saya tidak pernah absen tanpa alasan	5	4.07%	35	28.46%	47	38.21%	21	17.07%	15	12.20%
18	Saya selalu taat pada peraturaan kerja	18	14.63%	28	22.76%	23	18.70%	39	31.71%	15	12.20%
19	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu	21	17.07%	39	31.71%	17	13.82%	24	19.51%	22	17.89%
20	Saya selalu teliti dalam bekerja	14	11.38%	46	37.40%	20	16.26%	18	14.63%	25	20.33%
21	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	16	13.01%	33	26.83%	43	34.96%	20	16.26%	11	8.94%
	Jml rata-rata	**15.5**	**12.6%**	**37.5**	**30.5%**	**31.5**	**25.6%**	**21.8**	**17.8%**	**16.7**	**13.6%**
Disiplin Korektif											
22	Saya menerima sanksi apabila melakukan kesalahan	19	15.45%	26	21.14%	43	34.96%	28	22.76%	7	5.69%
23	Saya akan menjalankan hukuman	6	4.88%	34	27.64%	42	34.15%	23	18.70%	18	14.63%
24	Saya akan membela diri jika tidak bersalah	17	13.82%	30	24.39%	25	20.33%	33	26.83%	18	14.63%
25	Saya akan memperbaiki kesalahan	14	11.38%	36	29.27%	27	21.95%	29	23.58%	17	13.82%
	Jml rata-rata	**14**	**11.38%**	**31.5**	**25.61%**	**34.25**	**27.85%**	**28.25**	**22.97%**	**15**	**12.19%**
Jml rata-rata Variabel Disiplin Kerja		**149**	**12.11%**	**351**	**28.54%**	**326**	**26.50%**	**244**	**19.84%**	**160**	**13.01%**

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut analisis deskriptf variabel disiplin berdasarkan dimensi diketahui bahwa dimensi disiplin preventif yang terdiri dari 6 pernyataan memiliki jawaban terbesar

pada kategori tidak setuju sebesar 30.5%, netral 25.6%, setuju sebesar 17,8%, sangat setuju sebesar 13,6%, dan sangat tidak setuju dengan skor 12.6%**.** Hal ini menunjukkan bahwa pada keadaan yang kurang baik atau dengan kata lain kurang adanya upaya pencegahan dari pihak perusahaan untuk mengurangi perilaku tidak disiplin karyawan.

Dimensi kedua adalah disiplin korektif. Responden yang menjawab netral dengan pernyataan tersebut sebesar 27.85%,%, tidak setuju sebesar 25.61%, setuju sebesar 22,97%, sangat setuju sebesar 12.19%,dan sangat tidak setuju sebesar 11.38%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian sanksi kepada karyawan belum mampu untuk menegakkan disiplin kerja karyawan.

Hasil dari keseluruhan dimensi disiplin kerja tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 28,54%, yang disusul dengan jawaban netral sebesar 26,50%, jawaban setuju sebesar 19,84%, jawaban sangat setuju sebesar 13,01%, dan terakhir jawaban sangat tidak setuju sebesar 12,11%.Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berada pada posisi tidak baik dengan kecenderungan jawaban responden pada jawaban tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan baik secara preventif maupun korektif tidak berjalan dengan baik.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis.Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov - Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Produktifitas Kerja	Kompensasi	Disiplin Kerja
N		123	123	123
Normal Parameters[a,b]	Mean	20,39	22,04	29,31
	Std. Deviation	4,330	5,709	6,965
Most Extreme Differences	Absolute	,052	,044	,038
	Positive	,046	,044	,038
	Negative	-,052	-,039	-,035
Kolmogorov-Smirnov Z		,576	,486	,424
Asymp. Sig. (2-tailed)		,894	,972	,994

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel *uji* normalitas pada Tabel 4.6 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 uji kolmogorov-smirnov, dapat dilihat nilai sig dari penelitian ini adalah lebih besar dari taraf signifikansi

yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap produktivitas (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikasi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikasi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Y atas X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktifitas Kerja Kompensasi *	Between Groups	(Combined)	1130,067	24	47,086	3,988	,000
		Linearity	689,625	1	689,625	58,402	,000
		Deviation from Linearity	440,443	23	19,150	1,622	,054
	Within Groups		1157,201	98	11,808		
	Total		2287,268	122			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel kompensasi dengan variabel produktivitas pada Tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut

kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Y atas X2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktifitas Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	1070,411	29	36,911	2,821	,000
		Linearity	516,385	1	516,385	39,465	,000
		Deviation from Linearity	554,026	28	19,787	1,512	,073
	Within Groups		1216,857	93	13,084		
	Total		2287,268	122			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel disiplin kerja dengan variabel produktivitas pada Tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Spearman‟s Rho, yaitu mengkorelasikan nilai

residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikasi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.9
Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Kompensasi	Disiplin Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,021	-,006
		Sig. (2-tailed)	.	,820	,949
		N	123	123	123
	Kompensasi	Correlation Coefficient	,021	1,000	,391**
		Sig. (2-tailed)	,820	.	,000
		N	123	123	123
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	-,006	,391**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,949	,000	.
		N	123	123	123

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Pada Tabel 4.9, diketahui korelasi antara korelasi antara kompensasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,820; dan korelasi antara disiplin kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,949. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikasi korelasi lebih besar dari 0,05.

4.2.3.4 Uji Multikolinearitas

Prasyarat model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar VIF<5 atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.860	1.178
	Disiplin kerja	.860	1.178

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.10 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk kompensasi dan disiplin kerja sebesar 1,178; 1,178. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara keempat variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.4 Analisis Regresi

4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antarakompensasi dan komensasi terhadap citra merek dapat dilihat Tabel 4.11.

Tabel 4.11

Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,584	1,539		4,927	,000
	Kompensasi	,326	,059	,430	5,521	,000
	Disiplin Kerja	,192	,048	,309	3,970	,000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja
Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 4.11, persamaan regresi linier yang didapat adalah Y = 7,584 + 0,326X1 + 0,192X2. Arti angka-angka persamaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif, yaitu 0,326. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor kompensasi, maka akan meningkatkan produktivitassebesar 0,326 skor dengan variabel produktivitas tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif, yaitu 0,192. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,192.

Pengujian regresi berganda dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja, dan terhadap variabel produktivitas. Adapun rumusan dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

H_1diterima jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel.}$

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel}, yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 123-2-1, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. nilai signifikansi 0,05 dan nilai t_{tabel} dari 120 responden adalah 1,979. Sehingga hasil hipotesis sebagai berikut:

<u>Hipotesis 1:</u>

H_1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas

Berdasarkan Tabel 4.11 variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,521. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5.521>1,979. Signifikansi pada variabel kompensasi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah H_o ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas.

<u>Hipotesis 2:</u>

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas

Berdasarkan Tabel 4.11 variabel Disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.970. Nilai t_{hitung} variabel Disiplin kerja kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3.970 > 1,979. Signifikansi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,000 dan lebih kecil dari

0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah H_o ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas

4.2.4.2 Hasil Uji F

Uji F perlu dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerjasecara simultan terhadap produktivitas.Kriteria pengambilan keputusan:

H_o : Variabel kompensasi dan disiplin kerjaktidak berpengaruh terhadap produktivitas.

H_a : Variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas.

Berdasarkan uji F:

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan signifikansi:

H_1diterima jika signifikasi < 0,05

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen kompensasi dan disiplin kerja terhadap Variabel Dependen produktivitas
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	875,080	2	437,540	37,180	,000[a]
	Residual	1412,188	120	11,768		
	Total	2287,268	122			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kompensasi
b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Pada Tabel 4.12, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 37,180. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel}, yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau 3-1 = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 123-2-1. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel}sebesar 2,70, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_o ditolak atau variabel independen kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas,

4.2.4.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619[a]	,383	,372	3,430

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kompensasi

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Dari Tabel 4.13, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,372 atau (37,2%). Hal ini menunjukkan bahwa 37,2% produktivitas dijelaskan oleh faktor kompensasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 62,80% dijelaskan oleh variabel lain.

4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel. 4.14
Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	*Adjusted* R^2	t_{hitung}
Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas	$H_o$ditolak	$\hat{Y}$ =7,584 + 0,326X1 +0,192X2	0,372	
	Kompensasi terhadap Produktivitas (parsial)	$H_o$ditolak			5.521
	Disiplin kerja terhadap Produktivitas (parsial)	$H_o$ditolak			3.970

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 4.14, H_o pada hipotesis pertama dan hipotesis kedua ditolak. Maka kompensasi dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas PT. Trafoindo Prima Perkasa.

Salah satu faktor yang terbukti berpengaruh terhadap produktivitas berdasarkan tabel di atas adalah kompensasi. Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kompensasi dan produktivitas yang dilihat dari nilai $t_{hitung}>t_{tabel}$ yaitu 5,521

> 1,979. Penelitian ini juga sejalan dengan dilakukan oleh Ricky Reydonizar (2012), Christine Lydia Sumampouw (2011), Vicky Frestiani Dewi (2014) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, hal ini ditunjukkan dari signifikansi kompensasi terhadap produktivitas karyawan 0,000 <0,05 yang artinya hipotesis penelitian ini diterima.

Selain kompensasi, produktivitasvjuga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Seperti yang ditunjukkan Tabel 4.14 bahwa H_o pada hipotesis kedua ditolak. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ravianto dalam Anang mengungkapkan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Sedangkan menurut Nugroho dalam Asbakhul mengungkapkan terdapat 10 faktor kunci yang dapat mendorong produktivitas karyawan yang salah satunya adalah disiplin kerja. Ia menerangkan bahwa kita sebagai manusia biasanya mempunyai rasa sifat ego yang tinggi, antara lain tak ingin dikekang oleh suatu peraturan atau suatu tata tertib yang ketat.

Demikian pula dengan para pekerja, biasanya mereka akan merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan dimana dia bekerja, karena hal ini akan membuat si pekerja merasa terkekang. Sebagian para karyawan tidak mau diatur dengan peraturan yang ketat. Mereka seringkali melakukan tindakan yang tidak disiplin seperti masuk kerja

tidak tepat waktu, bekerja semaunya sendiri tanpa memperhatikan lingkungan kerjanya atau pulang pada jam-jam yang belum waktunya.

Selanjutnya terdapat beberapa penelitian pula yang membuktikan terdapat hubungan antara produktivitas kerja dengan disiplin kerja, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2009), penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan yang sedang dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Peneliti berikutnya Adi dalam Roni (2013) menyatakan adanya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja dimana para karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah sehingga menimbulkan tingkat produktivitas yang rendah pula.

Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga adalahY = 7,584 + 0,326X1 +0,192X2. Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_o pada hipotesis ketiga juga ditolak, sehingga membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas PT. Trafoindo Prima Perkasa.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja Terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Trafoindo Prima Perkasa, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Trafoindo Prima Perkasa, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:
   a. Kompensasi karyawan departemen produksi PT. Trafoindo masih rendah, karena pemberian penghasilan, insentif, dan tunjangan serta tidak adanya kesempatan pelatihan untuk jenjang karir dan fasilitas minim yang diberikan perusahaan pada karyawan belum sesuai harapan karyawan.
   b. Disiplin kerja karyawan departemen produksi PT. Trafoindo masih rendah, karena kurangnya upaya pencegahan untuk mengurangi perilaku tidak disiplin dan pemberian sanksi belum mampu menegakkan disiplin kerja karyawan.
   c. Produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT. Trafoindo masih rendah, karena kompensasi belum bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja belum bisa ditegakkan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT. Trafoindo. Artinya kompensasi pada perusahaan masih rendah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT. Trafoindo. Artinya disiplin kerja masih rendah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Kompensasi dan disiplin kerja memilikih pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT. Trafoindo. Artinya jika perusahaan memperhatikan kompensasi dan bisa memperhatikan pemberian gaji pada karyawan, maka disiplin kerja yang tertanam pada diri karyawan juga akan meningkat dan terhindar dari rendahnya produktivitas kerja.

5.2 Implikasi

Hasil analisis menyatakan kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, dan implikasi sebagai berikut:

Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja PT. Trafoindo Prima Perkasa. Jadi untuk meningkatkan produktivitas kerja maka pihak perusahaan harus kompensasi kepada karyawannya. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi untuk meningkatkan produktivitas kerja maka pihak manajemen harus meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

Berdasarkan temuan pada analisis tersebut, beberapa yang perlu ditingkatkan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompensasi
    a. Pada dimensi kompensasi finansial karyawan menilai bahwa gaji, upah, dan tunjangan belum memenuhi harapan karyawan sehingga produktivitas karyawan menjadi kurang. Untuk itu pihak manajemen dapat meningkatkan gaji, upah dan tunjangan yang diterima karyawan setiap bulannya sehingga produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.
    b. Pada dimensi kompensasi non finansial karyawan menilai bahwa pelatihan dan peralatan yang disediakan oleh pihak perusahaan masih dirasa kurang memenuhi harapan karyawan untuk menunjang produktivitasnya. Untuk itu pihak manajemen hendaknya memberikan pelatihan dan peralatan yang dapat menunjang produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan disiplin kerja
    a. Pada dimensi disiplin preventif karyawan menilai bahwa ketepatan waktu kehadiran, taat pada peraturan kerja, waspada dalam bekerja, dan etika dalam bekerja belum dijalankan sepenuhnya oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penyebaran angket di mana sebagian besar responden menjawab pada kategori tidak setuju. Untuk itu hendaknya karyawan dapat bekerja lebih disiplin lagi.

b. Pada dimensi disiplin korektif karyawan menilai bahwa pemberian sanksi dan kesempatan membela diri belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada kategori tidak setuju. Untuk pihak manajemen dapat menegakkan aturan yang lebih tegas lagi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.

5.3 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

5.3.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat produktivitas kerja antara lain: motivasi, pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan dan sebagainya.

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

5.3.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT. Trafoindo Prima Perkasa

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka pihak perusahaan harus benar-benar memperhatikan variabel-variabel

yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penelitian secara berkala, sehingga dengan demikian perusahaan dapat dengan cepat mengantisipasi dan memperbaiki faktor-faktor yang diketahui sebagai penyebab penurunan produktivitas kerja karyawan.

1. Agar perusahaan lebih meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawan, khususnya gaji yang diterima karyawan, sehingga karyawan lebih optimal dalam bekerja. Hal ini terbukti bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Perusahaan lebih memperhatikan disiplin kerja baik secara preventif maupun korektif dengan menegakkan aturan yang lebih tegas lagi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alimuddin, Wahyuni. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin. 2012

Daryanto, Eko. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal.* Jakarta: STMT Trisakti. 2009

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Indeks

Dewi, Vicky Frestiani. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.* Jurnal. Samarinda: Universitas Mulawarman. 2014

Faslah, Roni. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.* Jurnal. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta. 2013

Handoko. T. Hani. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat

Lubis, Ahmad Ariyadi. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* Skripsi. Sumut: Universitas Sumatera Utara, 2005

Malayu, Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Ketiga. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama

Mangkunegara, A.A. Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A.A. Anwar. 2007. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama

Mangkunegara, A.A. Anwar. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT Rafika Aditama

Prestawan, Anang. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.* Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta. 2010

Priyanto, Agus. *Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja.* Skripsi. Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Persatuan Guru Republik Indonesia. 2013

Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran.* Yogyakarta: Gaya Media

Reydonizar, Ricky. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.* Jurnal. Universitas Diponegoro. 2012

Sedamaryanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju

Sekaran, Uma, dan Roger Bougie. 2009. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach.* United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd

Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana.* Bandung: Mandar Maju

Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: CV Alvabeta

Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: CV Alvabeta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif.* Bandung: CV Alvabeta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND.* Bandung: CV Alvabeta

Sumampouw, Christine Lydia. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* Jurnal. Manado: Universitas Manado. 2010

Sunyoto, Danang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: PT Buku Seru

Suryani, Ratna. *Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan Bandung. 2011

Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produkivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju

Syadam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro.* Jakarta: PT Gunung Agung

Ulum, M. Asbakhul. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.* Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Malang. 2010

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis.* Edisi 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Veithzal, Rivai H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Veithzal, Rivai H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wartana, I Made Hady. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.* Jurnal. Bali: STIE Triatma Jaya. 2011

Yuliandari, Ni Kadek. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.* Jurnal. Bali: Universitas Pendidikan Ganesha. 2014

DAFTAR PUSTAKA

Alimuddin, Wahyuni. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin. 2012

Daryanto, Eko. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal.* Jakarta: STMT Trisakti. 2009

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Indeks

Dewi, Vicky Frestiani. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.* Jurnal. Samarinda: Universitas Mulawarman. 2014

Faslah, Roni. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.* Jurnal. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta. 2013

Handoko. T. Hani. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat

Lubis, Ahmad Ariyadi. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* Skripsi. Sumut: Universitas Sumatera Utara, 2005

Malayu, Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Ketiga. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama

Mangkunegara, A.A. Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A.A. Anwar. 2007. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama

Mangkunegara, A.A. Anwar. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT Rafika Aditama

Prestawan, Anang. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.* Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta. 2010

Priyanto, Agus. *Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja.* Skripsi. Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Persatuan Guru Republik Indonesia. 2013

Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran.* Yogyakarta: Gaya Media

Reydonizar, Ricky. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.* Jurnal. Universitas Diponegoro. 2012

Sedamaryanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju

Sekaran, Uma, dan Roger Bougie. 2009. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach.* United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd

Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana.* Bandung: Mandar Maju

Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: CV Alvabeta

Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: CV Alvabeta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif.* Bandung: CV Alvabeta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND.* Bandung: CV Alvabeta

Sumampouw, Christine Lydia. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* Jurnal. Manado: Universitas Manado. 2010

Sunyoto, Danang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: PT Buku Seru

Suryani, Ratna. *Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan Bandung. 2011

Syadam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro.* Jakarta: PT Gunung Agung

Ulum, M. Asbakhul. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.* Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Malang. 2010

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis.* Edisi 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Veithzal, Rivai H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Veithzal, Rivai H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wartana, I Made Hady. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.* Jurnal. Bali: STIE Triatma Jaya. 2011

Yuliandari, Ni Kadek. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.* Jurnal. Bali: Universitas Pendidikan Ganesha. 2014

LAMPIRAN

TRAFINDO
pt. trafoindo prima perkasa
www.trafoindonesia.com

Nomor : 037/SK/30615/2015

Perihal : Surat keterangan Observasi

Lampiran : -

Dengan ini menyetujui bahwa :

Nama : AULIA NUR JAMALIA

NIM : 8215118397

Institusi : UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Telah melaksanakan observasi perusahaan pada PT. Trafoindo Prima Perkasa bagian Departemend Production sejak 5 Mei sampai 10 Juli 2015.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 20 Agustus 2015

Organization Service of Production
Manager

DODY RAHMANTO

PT Trafoindo Prima Perkasa
Jl. Raya Siliwangi
Kel. Alam Jaya, Kec. Jatiuwung,
Kec. Tangerang (021) 5903801
www.trafoindonesia.com

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Trafoindo Prima Perkasa". Informasi yang Bapak/Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Atas kerjasama Anda, saya ucapkan terima kasih

PETUNJUK PENGISIAN

Identitas Responden:

1. Usia : <20th ☐ 21-30th ☐ 31-40th ☐ >40th ☐
2. Jenis kelamin : Perempuan ☐ Laki-Laki ☐
3. Status menikah : Menikah ☐ Sudah Menikah ☐
4. Pendidikan : SMU ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐
5. Masa kerja : <5th ☐ 6th - 10th ☐ >10th ☐
6. Penghasilan : 2 juta ☐ 2-4 juta ☐ 4-6 juta ☐
7. Bagian/divisi : .....

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pernyataan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu.

Keterangan:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)						
No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
1.	Saya menghasilkan produk sesuai target					
2.	Saya mengutamakan kualitas produk					
3.	Saya memahami pekerjaan					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5.	Saya berperilaku baik					
6.	saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja					
7.	Saya hadir tepat waktu					

KOMPENSASI (X1)						
No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
8.	Saya menerima gaji sesuai dengan jadwal yang telah disepakati					
9.	Saya menerima gaji sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan					
10.	Saya menerima insentif sesuai dengan kualitas pekerjaan					
11.	Insentif yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan					
12.	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa aman ketika bekerja					
13.	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan					
14.	Saya menerima kesempatan untuk mengikuti pelatihan					
15.	Saya merasa terbantu dengan adanya fasilitas yang diberikan					

DISIPLIN KERJA (X2)						
No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
16.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
17	Saya tidak pernah absen tanpa alas an					
18.	Saya selalu taat pada peraturan kerja					
19.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
20.	Saya selalu teliti dalam bekerja					
21.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan					
22.	Saya menerima sanksi apabila melakukan kesalahan					
23.	Saya akan menjalankan hukuman					
24.	Saya akan membela diri jika tidak bersalah					
25.	Saya akan mempernaiki kesalahan					

Lampiran 3

Turbulansi Data Penelitian

Produktivitas Kerja (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	2	3	2	3	3	18
2	4	3	4	3	2	3	4	23
3	4	3	2	4	3	4	3	23
4	3	4	4	4	3	4	4	26
5	4	4	4	2	4	4	3	25
6	5	4	2	3	1	2	3	20
7	5	4	5	4	5	3	3	29
8	4	3	2	4	4	4	4	25
9	5	4	4	5	5	3	1	27
10	2	3	1	4	5	2	3	20
11	1	2	3	4	4	5	3	22
12	2	3	2	3	2	3	4	19
13	2	2	3	4	2	3	3	19
14	2	3	1	2	4	5	3	20
15	5	4	4	4	5	4	2	28
16	4	3	4	4	4	4	4	27
17	2	3	4	2	5	3	1	20
18	4	3	4	4	4	4	3	26
19	5	3	5	4	5	4	2	28
20	2	3	4	3	3	3	3	21
21	2	5	4	2	2	3	1	19
22	2	4	2	3	5	2	3	21
23	2	3	2	4	4	5	4	24
24	4	2	3	5	4	2	3	23
25	2	3	4	5	5	3	4	26
26	2	2	3	5	4	3	3	22
27	2	4	2	2	3	4	3	20
28	4	3	4	3	4	4	4	26
29	2	3	4	2	2	3	4	20
30	3	3	3	3	3	3	4	22
31	2	3	1	2	3	2	3	16
32	4	2	4	5	4	5	2	26
33	4	3	3	4	3	3	5	25
34	2	3	5	4	3	5	3	25
35	3	4	4	4	3	4	3	25
36	4	2	4	3	4	4	3	24
37	1	2	2	4	5	2	3	19
38	4	3	4	3	2	3	4	23

No	1	2	3	4	5	6	7	
39	4	3	2	4	3	4	3	23
40	1	2	3	1	2	4	2	15
41	2	3	3	2	5	5	5	25
42	5	4	2	3	2	2	3	21
43	5	4	5	4	4	4	3	29
44	4	3	2	5	5	2	4	25
45	5	4	4	5	5	3	1	27
46	2	3	2	4	5	2	3	21
47	1	2	3	4	4	5	3	22
48	1	2	2	4	5	2	3	19
49	1	2	4	2	5	2	3	19
50	2	3	2	2	4	5	3	21
51	5	4	4	4	5	4	2	28
52	5	3	3	2	5	4	2	24
53	2	3	4	2	5	3	2	21
54	4	3	4	2	5	2	3	23
55	5	3	5	2	3	4	5	27
56	2	3	4	3	4	3	3	22
57	3	2	5	3	2	1	3	19
58	2	4	2	3	4	4	3	22
59	2	3	2	4	4	5	4	24
60	4	2	3	5	4	2	3	23
61	2	3	4	5	5	3	4	26
62	2	2	3	5	4	3	3	22
63	3	4	2	2	3	4	3	21
64	2	3	4	4	5	3	2	23
65	2	3	4	3	2	3	4	21
66	3	3	3	3	3	3	4	22
67	2	3	1	4	2	3	1	16
68	2	3	2	1	3	3	1	15
69	1	1	1	2	2	2	2	11
70	1	1	1	2	1	1	5	12
71	5	2	4	2	3	5	3	24
72	2	1	1	2	2	2	2	12
73	2	4	2	1	3	2	3	17
74	2	3	5	2	3	5	4	24
75	1	2	2	2	2	1	2	12
76	2	3	4	3	4	4	4	24
77	3	3	3	1	4	2	3	19
78	1	2	3	2	4	2	3	17
79	1	2	1	2	2	1	2	11
80	2	3	2	2	2	3	4	18
81	2	3	1	4	2	3	3	18

No	1	2	3	4	5	6	7	
82	2	2	1	2	2	2	2	13
83	2	3	1	4	2	3	3	18
84	2	3	3	1	4	2	3	18
85	2	2	2	1	2	2	2	13
86	2	2	1	2	3	1	2	13
87	1	2	2	2	1	2	4	14
88	1	2	4	2	5	2	3	19
89	1	2	4	2	3	1	1	14
90	2	5	4	2	2	3	3	21
91	1	2	4	2	3	1	2	15
92	2	5	4	5	5	3	4	28
93	2	2	3	5	4	3	3	22
94	2	4	3	2	3	4	3	21
95	2	2	3	4	2	3	3	19
96	2	3	4	2	3	3	4	21
97	2	3	3	4	3	3	4	22
98	2	3	1	4	2	3	3	18
99	1	2	3	1	2	4	2	15
100	2	3	2	2	2	2	2	15
101	1	2	4	2	3	1	4	17
102	2	2	3	2	3	3	1	16
103	2	3	1	3	2	3	3	17
104	2	3	3	1	4	2	3	18
105	2	3	2	2	3	3	1	16
106	2	3	1	4	2	2	3	17
107	1	2	4	2	3	1	3	16
108	3	2	5	3	2	2	3	20
109	2	3	4	2	3	1	3	18
110	2	1	2	1	3	2	2	13
111	2	5	3	3	2	4	2	21
112	2	3	4	2	3	3	1	18
113	2	4	3	2	2	4	3	20
114	2	3	4	2	3	1	3	18
115	2	3	3	3	1	4	2	18
116	2	5	4	2	2	2	3	20
117	2	3	1	3	1	2	5	17
118	4	4	4	3	4	4	4	27
119	3	3	3	2	4	2	3	20
120	2	5	3	2	3	3	2	20
121	2	2	3	2	1	3	1	14
122	2	1	4	1	2	3	1	14
123	2	3	2	2	2	2	4	17

Kompensasi (X1)

No.	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	1	3	3	1	4	1	3	19
2	3	2	4	2	3	1	4	4	23
3	3	3	3	3	3	3	3	4	25
4	4	3	4	3	4	4	3	2	27
5	3	2	4	2	3	2	4	4	24
6	3	2	5	2	2	5	4	4	27
7	3	3	4	2	3	3	2	3	23
8	3	5	3	1	2	4	2	3	23
9	5	1	3	3	4	2	4	4	26
10	3	2	4	2	3	3	4	5	26
11	5	2	1	3	1	3	2	1	18
12	4	4	1	4	4	1	4	4	26
13	1	1	1	1	2	1	2	2	11
14	1	3	2	1	3	2	2	3	17
15	3	4	5	2	3	4	3	4	28
16	4	5	3	3	4	4	4	4	31
17	5	5	4	5	5	4	5	1	34
18	3	2	4	4	5	4	3	4	29
19	3	4	3	1	3	3	2	4	23
20	3	2	1	2	3	1	2	3	17
21	3	3	3	3	3	5	5	3	28
22	5	1	3	5	5	3	3	5	30
23	3	2	5	4	2	5	4	4	29
24	4	2	1	2	1	2	4	4	20
25	3	3	5	2	3	2	3	5	26
26	2	2	2	2	2	2	3	2	17
27	3	2	4	5	5	4	2	3	28
28	3	3	1	2	3	2	3	5	22
29	1	1	1	1	2	2	2	2	12
30	2	2	2	1	2	1	2	2	14
31	2	3	2	2	2	1	1	1	14
32	4	4	3	3	4	3	5	4	30
33	5	5	4	5	3	3	5	1	31
34	4	5	3	3	4	3	5	5	32
35	1	2	4	2	3	1	4	5	22
36	3	2	4	2	3	1	3	4	22
37	3	3	3	4	2	3	4	3	25
38	1	2	3	5	4	3	3	2	23
39	2	5	4	5	5	3	4	4	32
40	1	1	2	2	2	3	3	2	16

No.	8	9	10	11	12	13	14	15	
41	3	3	3	1	4	3	3	3	23
42	4	3	2	2	2	3	4	3	23
43	3	5	3	3	1	4	2	3	24
44	3	2	3	3	2	2	5	5	25
45	3	4	2	1	3	2	3	4	22
46	3	2	3	1	2	1	2	1	15
47	3	3	1	2	2	3	4	4	22
48	2	2	1	2	2	1	1	2	13
49	3	4	3	1	3	3	1	4	22
50	3	3	4	2	3	3	1	3	22
51	3	5	4	5	5	5	3	3	33
52	3	5	3	3	1	4	2	3	24
53	2	3	1	3	1	2	5	2	19
54	3	4	2	2	3	4	3	2	23
55	3	3	4	2	2	3	4	3	24
56	2	1	1	2	1	2	1	2	12
57	2	2	2	2	3	1	3	2	17
58	1	2	5	3	2	3	3	5	24
59	1	3	2	5	3	3	3	1	21
60	3	5	4	2	2	3	1	3	23
61	4	2	3	4	4	3	3	5	28
62	3	4	5	4	4	4	5	4	33
63	3	1	2	2	5	3	1	3	20
64	4	1	2	5	3	1	2	3	21
65	2	2	2	2	2	1	1	2	14
66	2	2	2	2	1	2	2	2	15
67	3	3	3	1	4	2	3	3	22
68	5	2	1	1	1	2	5	2	19
69	3	2	1	2	3	1	2	3	17
70	1	2	1	2	2	1	1	1	11
71	3	3	4	2	3	3	3	4	25
72	2	1	1	2	2	3	1	4	16
73	1	4	2	3	1	2	4	2	19
74	3	2	4	5	5	4	2	3	28
75	2	2	2	2	2	1	1	2	14
76	3	3	4	4	4	4	4	3	29
77	3	3	4	2	2	3	4	3	24
78	3	5	4	1	2	3	3	4	25
79	1	1	2	1	1	1	2	1	10
80	1	1	3	3	3	1	1	3	16
81	3	3	3	4	2	3	4	3	25
82	2	2	2	2	2	2	2	1	15
83	3	5	4	1	2	3	3	4	25

No.	8	9	10	11	12	13	14	15	
84	3	3	3	3	3	3	5	3	26
85	1	1	1	2	2	2	2	2	13
86	2	2	2	1	2	1	1	1	12
87	2	2	2	2	1	2	3	1	15
88	2	3	4	2	3	1	3	3	21
89	2	2	2	2	2	2	2	4	18
90	2	3	1	3	1	4	3	4	21
91	1	3	2	1	3	2	2	3	17
92	3	2	5	3	2	1	3	5	24
93	2	2	2	2	2	4	3	3	20
94	3	5	3	5	4	4	3	3	30
95	5	1	3	5	1	3	3	5	26
96	4	5	4	2	4	2	3	3	27
97	5	3	1	3	3	1	3	2	21
98	3	2	4	3	4	5	4	5	30
99	3	3	1	4	2	3	1	4	21
100	1	4	2	3	1	2	4	2	19
101	3	1	1	5	3	1	3	1	18
102	4	1	3	3	1	2	4	1	19
103	2	3	1	3	1	2	5	2	19
104	3	3	2	2	2	3	4	2	21
105	4	2	1	2	4	2	1	4	20
106	2	2	2	2	2	2	2	4	18
107	3	3	2	1	3	2	3	4	21
108	2	3	1	4	2	3	3	3	21
109	4	5	4	2	5	5	5	1	31
110	2	2	1	1	1	1	1	1	10
111	2	3	1	4	2	2	3	3	20
112	5	4	4	2	4	2	4	2	27
113	2	5	4	5	5	3	4	4	32
114	2	3	1	3	1	3	3	2	18
115	4	1	1	3	1	2	2	4	18
116	4	3	4	3	1	4	5	3	27
117	2	3	3	1	4	2	3	2	20
118	5	5	4	5	5	4	5	1	34
119	3	4	1	2	4	2	2	2	20
120	5	2	1	2	4	2	4	1	21
121	2	2	2	1	2	2	2	3	16
122	3	1	1	3	1	4	4	1	18
123	5	4	4	3	4	3	4	2	29

Disiplin Kerja (X2)

No	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	5	4	1	2	3	3	4	5	3	33
2	3	3	3	4	2	3	4	3	1	2	28
3	2	3	4	2	2	3	4	3	4	3	30
4	2	3	1	4	2	3	3	3	4	2	27
5	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	21
6	3	3	1	2	3	2	3	5	4	5	31
7	2	3	4	2	3	3	1	5	5	4	32
8	4	3	5	1	2	4	5	5	4	3	36
9	5	4	4	5	5	3	1	4	5	3	39
10	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	42
11	1	2	3	4	4	5	3	5	5	4	36
12	2	4	5	5	5	4	2	2	5	3	37
13	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	19
14	3	4	5	5	4	2	3	4	2	2	34
15	5	1	4	5	5	5	4	2	3	4	38
16	2	3	3	4	2	3	4	3	5	1	30
17	3	3	2	2	2	3	4	2	3	4	28
18	2	3	1	4	2	2	3	2	1	2	22
19	3	4	2	1	3	2	3	4	5	4	31
20	3	3	4	2	2	3	4	2	2	4	29
21	2	3	2	3	2	3	4	5	4	5	33
22	3	2	5	3	2	1	3	5	4	4	32
23	2	3	2	4	4	5	4	3	5	5	37
24	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	43
25	2	3	4	5	5	3	4	4	3	4	37
26	3	5	3	1	2	4	2	3	1	2	26
27	3	3	1	3	1	2	5	3	2	4	27
28	3	3	2	4	4	5	4	4	5	4	38
29	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	16
30	2	4	2	2	3	4	3	4	1	5	30
31	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	29
32	2	3	4	2	2	3	1	5	2	5	29
33	1	2	3	4	4	5	3	3	4	2	31
34	1	2	2	4	2	2	2	3	2	2	22
35	2	5	4	5	2	5	4	5	5	5	42
36	1	2	3	1	2	4	2	5	4	5	29
37	3	3	4	2	2	3	1	2	4	2	26
38	4	3	4	3	2	3	4	2	4	5	34
39	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	43
40	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	21
41	2	3	3	2	1	2	3	5	5	2	28
42	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	35

43	5	4	5	4	5	3	3	5	4	3	41
44	2	5	5	4	5	2	3	3	2	3	34
45	5	4	4	5	5	3	1	3	4	2	36
46	3	2	2	3	4	3	2	4	4	3	30
47	3	2	5	2	3	3	4	3	3	3	31
48	2	2	4	2	1	1	2	1	1	2	18
49	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3	22
50	2	3	4	2	5	3	1	3	2	3	28
51	5	4	4	4	5	4	2	2	4	2	36
52	2	1	2	3	1	2	4	3	3	2	23
53	1	1	1	1	1	1	4	2	3	3	18
54	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	18
55	5	4	5	4	5	4	4	3	2	4	40
56	2	1	2	2	3	3	1	3	1	1	19
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
58	4	5	4	5	5	4	5	4	2	3	41
59	4	5	4	5	5	5	4	2	2	2	38
60	1	2	4	2	3	1	4	4	3	5	29
61	3	3	4	5	5	3	4	4	4	5	40
62	2	4	2	3	5	2	3	5	2	4	32
63	2	4	1	5	5	4	2	1	3	3	30
64	1	5	4	2	2	2	3	3	2	2	26
65	4	2	3	5	4	2	3	3	2	1	29
66	2	3	4	2	5	3	1	3	2	3	28
67	3	5	3	3	3	3	2	3	4	2	31
68	2	3	3	2	1	4	2	2	2	2	23
69	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	16
70	2	2	3	1	2	1	1	3	3	2	20
71	1	2	3	5	4	3	3	5	5	4	35
72	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	17
73	2	3	1	2	4	5	3	3	1	4	28
74	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	44
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
76	3	4	5	4	1	2	4	2	3	5	33
77	3	4	5	5	4	1	2	2	3	5	34
78	3	2	4	2	3	1	4	4	5	3	31
79	2	2	1	3	1	1	1	1	1	4	17
80	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	19
81	2	2	3	4	2	3	3	5	5	4	33
82	4	2	4	2	3	4	3	4	5	4	35
83	2	3	4	2	3	1	3	3	4	2	27
84	3	3	1	4	2	3	1	4	2	2	25
85	3	3	4	2	1	2	3	3	1	3	25
86	3	4	2	2	3	4	3	2	3	4	30

87	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	25
88	3	3	3	1	4	2	3	3	1	3	26
89	5	5	3	1	3	3	2	3	3	4	32
90	2	5	4	4	5	4	3	2	2	2	33
91	1	2	2	1	1	3	3	2	1	1	17
92	5	4	5	4	5	4	4	3	4	2	40
93	2	3	4	2	1	2	3	3	1	1	22
94	3	3	1	4	2	3	3	2	3	1	25
95	3	5	4	2	2	3	1	3	3	1	27
96	2	3	1	4	5	2	3	3	3	4	30
97	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	39
98	5	4	2	3	1	2	3	5	5	5	35
99	3	3	4	2	3	3	1	4	4	4	31
100	3	3	1	2	2	3	4	4	2	3	27
101	2	3	1	4	2	3	3	2	2	2	24
102	3	2	4	2	3	1	3	4	3	1	26
103	5	2	5	2	3	5	5	5	4	3	39
104	3	3	2	2	2	3	4	2	4	2	27
105	3	2	3	1	2	3	2	4	2	1	23
106	1	4	2	3	1	2	4	2	4	2	25
107	2	3	1	3	1	2	5	2	3	3	25
108	1	2	3	5	4	3	3	2	4	5	32
109	3	3	4	2	2	3	4	3	4	2	30
110	3	2	1	2	3	1	2	3	3	4	24
111	3	4	3	1	3	3	1	4	5	4	31
112	5	1	4	1	2	3	1	2	2	3	24
113	2	3	3	1	2	4	2	3	3	3	26
114	1	4	5	5	4	2	1	3	4	5	34
115	2	3	3	1	4	2	3	2	3	1	24
116	3	2	4	5	5	2	3	3	4	2	33
117	2	2	2	1	2	2	1	4	3	2	21
118	1	2	3	1	2	4	2	3	3	2	23
119	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	44
120	3	3	4	3	4	3	3	1	4	4	32
121	2	3	1	4	2	2	3	3	3	1	24
122	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15
123	1	2	3	5	4	3	3	3	1	4	29

Lampiran 4

Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Produktivitas (Y)			
1	0,361	0.617	Valid
2	0,361	0.598	Valid
3	0,361	0.606	Valid
4	0,361	0.629	Valid
5	0,361	0.623	Valid
6	0,361	0.545	Valid
7	0,361	0.703	Valid
Kompensasi (X1)			
8	0,361	0.661	Valid
9	0,361	0.674	Valid
10	0,361	0.634	Valid
11	0,361	0.744	Valid
12	0,361	0.702	Valid
13	0,361	0.660	Valid
14	0,361	0.743	Valid
15	0,361	0.697	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
16	0,361	0.640	Valid
17	0,361	0.768	Valid
18	0,361	0.670	Valid
19	0,361	0.566	Valid
20	0,361	0.731	Valid
21	0,361	0.591	Valid
22	0,361	0.553	Valid
23	0,361	0.572	Valid
24	0,361	0.661	Valid
25	0,361	0.727	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Produktivitas	0,716	Reliabel
Kompensasi	0,840	Reliabel
Disiplin kerja	0,845	Reliabel

Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	Skor Penilaian									
		STS		TS		N		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
	Produktivitas Output										
1	Saya menghasilkan produk sesuai target	18	14.63%	67	54.47%	9	7.32%	17	13.82%	12	9.76%
2	Saya mengutamakan kualitas produk	5	4.07%	33	26.83%	60	48.78%	19	15.45%	6	4.88%
	Rata-rata	**11.5**	**9.4%**	**50**	**40.7%**	**34.5**	**28.05%**	**18**	**14.6%**	**9**	**7.3%**
	Produktivitas Input										
3	Saya memahami pekerjaan	16	13.01%	28	22.76%	29	23.58%	42	34.15%	8	6.50%
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	10	8.13%	47	38.21%	23	18.70%	31	25.20%	12	9.76%
5	Saya berperilaku baik	6	4.88%	34	27.64%	32	26.02%	28	22.76%	23	18.70%
6	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	11	8.94%	32	26.02%	42	34.15%	27	21.95%	11	8.94%
7	Saya hadir tepat waktu	12	9.76%	22	17.89%	57	46.34%	27	21.95%	5	4.07%
	Jml Rata-rata	**11**	**8.94%**	**32.6**	**26.50%**	**36.6**	**29.76%**	**31**	**25.20%**	**11.8**	**9.59%**
	Jml rata-rata Variabel Produktivitas	**78**	**9.06%**	**263**	**30.55%**	**252**	**29.27%**	**191**	**22.18%**	**77**	**8.94%**

Analisis Deskriptif Kompensasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		STS		TS		N		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
	Finansial										
8	Saya menerima gaji sesuai dengan jadwal yang telah disepakati	15	12.20%	28	22.76%	53	43.09%	15	12.20%	12	9.76%
9	Saya menerima gaji sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan	18	14.63%	40	32.52%	35	28.46%	13	10.57%	17	13.82%
10	Saya menerima	30	24.39%	28	22.76%	27	21.95%	31	25.20%	7	5.69%

	insentif sesuai dengan kualitas pekerjaan										
11	Insentif yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan	21	17.07%	47	38.21%	29	23.58%	11	8.94%	15	12.20%
12	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa aman ketika bekerja	22	17.89%	38	30.89%	31	25.20%	21	17.07%	11	8.94%
13	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan	24	19.51%	35	28.46%	38	30.89%	20	16.26%	6	4.88%
	Jumlah Rata – rata	**21.7**	**17.6%**	**36.0**	**29.3%**	**35.5**	**28.9%**	**18.5**	**15.0%**	**11.3**	**9.2%**
	Non Finansial										
14	Saya menerima kesempatan untuk mengikuti pelatihan	17	13.82%	26	21.14%	38	30.89%	28	22.76%	14	11.38%
15	Saya merasa terbantu dengan adanya fasilitas yang diberikan	18	14.63%	27	21.95%	35	28.46%	31	25.20%	12	9.76%
	Jumlah Rata – rata	**17.5**	**14.23%**	**26.5**	**21.55%**	**36.5**	**29.68%**	**29.5**	**23.98%**	**13**	**10.6%**
	Jml rata-rata Variabel Kompensasi	**165**	**16.77%**	**269**	**27.3%**	**286**	**29.1%**	**170**	**17.2%**	**94**	**9.5%**

Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		BS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Displin Preventif										
16	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	19	15.45%	44	35.77%	39	31.71%	9	7.32%	12	9.76%
17	Saya tidak pernah absen tanpa alasan	5	4.07%	35	28.46%	47	38.21%	21	17.07%	15	12.20%
18	Saya selalu taat pada peraturaan kerja	18	14.63%	28	22.76%	23	18.70%	39	31.71%	15	12.20%
19	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu	21	17.07%	39	31.71%	17	13.82%	24	19.51%	22	17.89%
20	Saya selalu teliti dalam bekerja	14	11.38%	46	37.40%	20	16.26%	18	14.63%	25	20.33%
21	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	16	13.01%	33	26.83%	43	34.96%	20	16.26%	11	8.94%
	Jml rata-rata	**15.5**	**12.6%**	**37.5**	**30.5%**	**31.5**	**25.6%**	**21.8**	**17.8%**	**16.7**	**13.6%**
	Disiplin Korektif										
22	Saya menerima sanksi apabila melakukan kesalahan	19	15.45%	26	21.14%	43	34.96%	28	22.76%	7	5.69%

23	Saya akan menjalankan hukuman	6	4.88%	34	27.64%	42	34.15%	23	18.70%	18	14.63%
24	Saya akan membela diri jika tidak bersalah	17	13.82%	30	24.39%	25	20.33%	33	26.83%	18	14.63%
25	Saya akan memperbaiki kesalahan	14	11.38%	36	29.27%	27	21.95%	29	23.58%	17	13.82%
	Jml rata-rata	**14**	**11.38%**	**31.5**	**25.61%**	**34.25**	**27.85%**	**28.25**	**22.97%**	**15**	**12.19%**
Jml rata-rata Variabel Disiplin Kerja		**149**	**12.11%**	**351**	**28.54%**	**326**	**26.50%**	**244**	**19.84%**	**160**	**13.01%**

Lampiran 5

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Produktifitas Kerja	Kompensasi	Disiplin Kerja
N		123	123	123
Normal Parameters[a,b]	Mean	20,39	22,04	29,31
	Std. Deviation	4,330	5,709	6,965
Most Extreme Differences	Absolute	,052	,044	,038
	Positive	,046	,044	,038
	Negative	-,052	-,039	-,035
Kolmogorov-Smirnov Z		,576	,486	,424
Asymp. Sig. (2-tailed)		,894	,972	,994

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Y atas X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktifitas Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1130,067	24	47,086	3,988	,000
		Linearity	689,625	1	689,625	58,402	,000
		Deviation from Linearity	440,443	23	19,150	1,622	,054
	Within Groups		1157,201	98	11,808		
	Total		2287,268	122			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Y atas X2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktifitas Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	1070,411	29	36,911	2,821	,000
		Linearity	516,385	1	516,385	39,465	,000
		Deviation from Linearity	554,026	28	19,787	1,512	,073
	Within Groups		1216,857	93	13,084		
	Total		2287,268	122			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Kompensasi	Disiplin Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,021	-,006
		Sig. (2-tailed)	.	,820	,949
		N	123	123	123
	Kompensasi	Correlation Coefficient	,021	1,000	,391**
		Sig. (2-tailed)	,820	.	,000
		N	123	123	123
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	-,006	,391**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,949	,000	.
		N	123	123	123

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.860	1.178
	Disiplin kerja	.860	1.178

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,584	1,539		4,927	,000
	Kompensasi	,326	,059	,430	5,521	,000
	Disiplin Kerja	,192	,048	,309	3,970	,000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen kompensasi dan disiplin kerja terhadap Variabel Dependen produktivitas

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	875,080	2	437,540	37,180	,000[a]
	Residual	1412,188	120	11,768		
	Total	2287,268	122			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Hasil Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619[a]	,383	,372	3,430

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kompensasi

Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	*Adjusted* R^2	t_{hitung}
Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas	$H_o$ditolak	$\hat{Y}$ =7,584 + 0,326X1 +0,192X2	0,372	
	Kompensasi terhadap Produktivitas (parsial)	$H_o$ditolak			5.521
	Disiplin kerja terhadap Produktivitas (parsial)	$H_o$ditolak			3.970

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe

Building Future Leaders

ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO. IAS/INA/3640

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1		Dosen Pembimbing 2	
1. Nama	: Agung Wahyu Handaru, ST, MM	1. Nama	: Widya Parimita , SE, MPd
2. NIP	: 1978 0127 200 6041001	2. NIP	: 19700 6052 00 11 22001
3. Tanda tangan	:	3. Tanda tangan	:

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Aulia Nur Jamalia
2. No. Registrasi : 8215118397
3. Program Studi : S1 Manajemen
4. Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Trafo Indo Primer Perkasa

Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Sidang SUP pada tanggal 8 Desember 2015

Mengetahui
Kaprodi S1 Manajemen FE UNJ

Dr Gatot Nazir Ahmad S.Si.,M.Si
NIP.1972050 200604 1 002

Jakarta, 18 November 2015
Mahasiswa Ybs,

Aulia Nur Jamalia
No.Reg : 8215118397

Cat :Coret yang tidak perlu*)

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe

Building Future Leaders

ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO: IAS/INA/3640

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SHP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1

1. Nama : Agung Wahyu Handaru, ST, MM
2. NIP : 1978 1112 200 6041 001
3. Tanda tangan :

Dosen Pembimbing 2

1. Nama : Widya Parimita, SE, MPA
2. NIP : 19700 6052 00112 2001
3. Tanda tangan :

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Aulia Nur Jamalia
2. No. Registrasi : 8215118397
3. Program Studi : S1 Manajemen
4. Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trafindo Prima Perkasa

Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Sidang SHP pada tanggal 14 Januari 2016

Mengetahui
Kaprodi S1 Manajemen FE UNJ

Dr Gatot Nazir Ahmad S.Si.,M.Si
NIP.1972050 200604 1 002

Jakarta, 11 Januari 2016
Mahasiswa Ybs,

Aulia Nur Jamalia
No.Reg : 8215118397

Cat :Coret yang tidak perlu*)

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe

Building Future Leaders

ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO: IAS/INA/3640

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1

1. Nama : Agung Wahyu Handaru, ST, MM
2. NIP : 19781 27 90 6041 001
3. Tanda tangan :

Dosen Pembimbing 2

1. Nama : Widya Parimita, SE, MPA
2. NIP : 19700 6052 0011 22001
3. Tanda tangan :

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Aulia Nur Jamalia
2. No. Registrasi : 8215118397
3. Program Studi : S1 Manajemen
4. Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trafoindo Prima Perkasa

Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Sidang SKRIPSI pada tanggal 15 Januari 2016

Mengetahui
Kaprodi S1 Manajemen FE UNJ

Dr Gatot Nazir Ahmad S.Si..M.Si
NIP.1972050 200604 1 002

Jakarta, 14 Januari 2016
Mahasiswa Ybs,

Aulia Nur Jamalia
No.Reg : 8215118397

Cat :Coret yang tidak perlu*)

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Aulia Nur Jamalia, lahir di Jakarta, 2 Mei 1993. Penulisa merupakan anak pertama dari Arif Nurokhim, SH dan Atri Setiawati, SE. penulis memiliki 2 saudara laki-laki, yaitu Irfan Arifullah dan Farras Daffa N. Z. saat ini penulis bertempat tinggal di Tangerang, Banten. Pendidikan mulai dari TK Sekneg tahun 1999, kemudian SD Yayasan Perguruan Markus lulus tahun 2005, lalu melanjutkan ke SMP Negeri 13 Tangerang lulus tahun 2008, kemudian penulis melanjutkan SMA di SMA Negeri 10 Tangerang lulu tahun 2011. Setelah itu penulis melanjutkan kuliah di Universitas Negeri Jakarta Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen dengan konsentrasi SDM angkatan 2011 melalui jalur PENMABA.

Penulis memiliki pengalaman Praktik Kerja Lapangan di PT. Aplikanusa Lintasarta sebagai Personalia Administrasi. Penulis belajar mengenai bagaimana membantu karyawan dalam melakukan klaim kesehatan.

Pengalaman organisasi yang pernah dijalankan yaitu sebagai Anggota Komisi III Humas BEM Fakultas Ekonomi UNJ pada tahun 2011-2012, dan sebagai Anggota Bidang SDM HMJM UNJ pada tahun 2012-2013.