

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IMBALAN TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN**

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen



Oleh:

Nama : BAYU ANDRIANSYAH
NPM : 2105160351
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 26 Juni 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : BAYU ANDRIANSYAH
N P M : 2105160351
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IMBALAN TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT.PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Ir. Satria Tirtayasa., Ph.D.)

Penguji II

(Muslih., S.E., M.Si)

Pembimbing

(Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

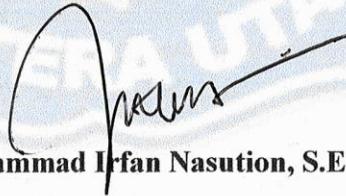
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : BAYU ANDRIANSYAH
N.P.M : 2105160351
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IMBALAN TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN UP3 MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Mei 2025

Pembimbing Tugas Akhir



(Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)



(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Bayu Andriansyah
NPM : 2105160351
Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Disiplin Kerja dan Imbalan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN UP3 Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Memperbaiki isi pada pendahuluan	5/2 2025	
Bab 2	Faktor-faktor dan indikator	5/2 2025	
Bab 3	Memperbaiki kuisioner	5/2 2025	
Bab 4	Tambahan pada proses belum jelas. kenapa dan mengapa.	27/5 25	
Bab 5	Kejelasan dan saran serta substansi. Balok mengenai hasil penelitian.	27/5 25	
Daftar Pustaka	Bukan Merdeka.	3/6 25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ada Sudeg.	3/6 25	

Medan, Mei 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

(Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Bayu Andriansyah**
NPM : **2105160351**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IMBALAN
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN**

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 5 juni 2025

Yang membuat pernyataan



BAYU ANDRIANSYAH

ABSTRAK

Bayu andriansyah

Program Studi Manajemen

E-mail : bayuandriansyah47@gmail.com

Masalah utama dalam penelitian ini yaitu apakah disiplin kerja dan imbalan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PLN UP3 Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan imbalan kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN UP3 Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu mengambil data dalam jumlah yang banyak dengan cara membagikan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder dengan informan yaitu karyawan PLN UP3 Medan. Teknik Pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner atau angket, observasi, dan metode dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

(a) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Hasil yang diperoleh t hitung sebesar 2.57 dan tingkat signifikansi t lebih besar dari 0,05 ($\text{sig.}t = 0,91 > 0,05$). Maka H_{a1} dalam penelitian ini “Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” berarti terbukti kebenarannya atau artinya H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.

(b) Imbalan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Hasil yang diperoleh disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8.29 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig.}t = 0,01 < 0,05$). Maka H_{a2} dalam penelitian ini “disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya atau artinya H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

(c) Disiplin Kerja dan Imbalan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja dan imbalan kerja yang memberikan nilai F hitung sebesar 159,710 dan nilai signifikansi F sebesar $< 0,001$ dengan probabilitas $< 0,05$. yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05. Maka H_{a3} dalam penelitian ini yang berbunyi “Disiplin Kerja dan Imbalan secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Imbalan, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Bayu andriansyah

Program Studi Manajemen

E-mail : bayuandriansyah47@gmail.com

The main problem in this study is whether work discipline and work rewards affect employee performance at PLN UP3 Medan. This study aims to determine the effect of work discipline and work rewards on employee performance at PLN UP3 Medan. This type of research is quantitative descriptive research, namely taking a large amount of data by distributing questionnaires containing questions addressed to respondents. The data sources used are primary data sources and secondary data sources with informants, namely PLN UP3 Medan employees. Data collection techniques using questionnaire or questionnaire methods, observation, and documentation methods. The results showed that

(a) Work Discipline partially affects the Productivity Performance of employees of PT PLN (Persero) UP3 Medan. The results obtained t counted 2.57 and the significance level of t is greater than 0.05 ($\text{sig.t} = 0.91 > 0.05$). So H_{a1} in this study “Work Discipline has an influence on employee performance” means that it is proven or means that H_{a1} is accepted and H_{01} is rejected.

(b) Work rewards partially affect the productivity of employee performance of PT PLN (Persero) UP3 Medan. The results obtained by work discipline have a t value of 8.29 and a significance level of t smaller than 0.05 ($\text{sig.t} = 0.01 < 0.05$). So H_{a2} in this study “work discipline has an influence on employee performance” is proven to be true or it means that H_{a2} is accepted and H_{02} is rejected.

(c) Work Discipline and Rewards together (simultaneously) affect the performance of employees of PT PLN (Persero) UP3 Medan. This can be seen from the work discipline and work rewards which provide a calculated F value of 159.710 and a significance value of F of < 0.001 with a probability of < 0.05 , which means below the significance value of 0.05. So H_{a3} in this study which reads “Work Discipline and Imablan simultaneously (together) have an influence on employee performance” is proven to be true H_{a3} is accepted and H_{03} is rejected.

Keywords: Work Discipline, Rewards, Work Productivity

KATA PENGANTAR



Assalamuallikum wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji dan Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak karunia-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian nikmat-Nya adalah nikmat kesempatan yang di berikan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini sebagai mestinya, Dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Stara-1 (S1) di fakultas ekonomi dan bisnis universitas Muhammadiyah Sumatra Utara (UMSU). Serta tidak lupa shalawat beriring salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasullullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju kealam yang terang benderang

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan semangat maupun pengertian yang di berikan kepada penulis selama ini pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan Tugas Akhir ini:

1. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis, ayahanda Irwansyah dan Ibunda Saminah yang dengan penuh cinta dan kasih sayang serta pengorbanan yang mulia telah membesarkan, mendidik, membimbing, dan tiada henti

memberikan semangat maupun dukungan kepada penulis serta kepada adik-adik yang selalu memberikan dukungan dan do'a kepada penulis,

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Unuversitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc Prof. Dr H. januri SE., MM,M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M,Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan III Fakultan Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifudin SE, M.Si selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen,SE.,M.Si selaku Sekertaris Prodi Manajemen Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Dr. Muhammad Irfan Nst S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
9. Ibu Raihanah Daulay, SE, M.Si selaku dosen pembimbing akademik saya semasa perkuliahan.
10. Selaku Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini. Dan kepada seluruh

pegawai Biro Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam pengurusan Administrasi selama perkuliahan.

11. Bapak Pimpinan PLN UP3 MEDAN KOTA Beserta Staf dan Karyawan yang telah berkenan menerima serta membantu dan memberikan data-data yang di butuhkan penulis

12. Terima kasih Kepada semua teman-teman Angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama mengerjakan Tugas Akhir ini.

13. Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi atas penulisan Tugas Akhir ini. Penulis mengucapkan terimakasih banyak

Banyak pengalaman berguna yang di dapat dalam penyusunan Tugas Akhir ini serta penulis mengucapkan selamat membaca dan semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis khususnya,. Amin ya robal'amin.

Wasallamu'allaikum wr.wb.

Medan, September 2024

Penulis

Bayu Andriansyah

NPM : 2105160351

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Rumusan Masalah	14
1.5 Tujuan Penelitian.....	14
1.6 Manfaat Penelitian.....	15
BAB II	16
TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Uraian Teoritis.....	16
2.1.1 Disiplin Kerja.....	16
2.1.2 Imbalan.....	19
2.1.3 Produktivitas Kerja.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Hipotesis.....	29
BAB III.....	31
METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Definisi Operasional.....	31
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.4.1 Populasi.....	35

3.4.2	Sampel	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data	36
3.6	Teknik Analisis Data	37
3.6.1	Uji Validitas	38
3.6.2	Uji Reabilitas.....	39
3.6.3	Regresi Linear Berganda.....	39
3.6.4	Uji Hipotesis	40
BAB IV	43
HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1	Deskripsi Data	43
4.2	Analisis Data	47
4.2.1	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	48
4.2.2	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Imbalan	52
4.2.3	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja	60
4.3	Uji Asumsi Klasik	64
4.4	Uji Validitas	66
4.5	Uji Reabilitas	69
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda	71
4.7	Pengujian Hipotesis	73
4.8	Hasil dan Pembahasan	76
BAB V	79
PENUTUP	79
5.1	Kesimpulan.....	79
5.2	Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Produktivitas Kerja Pada Pegawai PT PLN UP3Medan	4
Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja Pada Pegawai PT PLN UP3 Medan	5
Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Imbalan Kerja Pada Pegawai PT PLN UP3 Medan	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	32
Tabel 3.2 Rencana Penelitian	35
Tabel 3.3 Penilaian Skala Likert	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Prndidikan Terakhir.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	46
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	48
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Imbalan Kerja	47
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja	47
Tabel 4.9 Uji MultiKolinearitas	64
Tabel 4.10 Uji Validitas Disiplin Kerja	65
Tabel 4.11 Uji Validitas Imbalan	66
Tabel 4.12 Uji Validitas Produktivitas Kerja	67
Tabel 4.13 Uji Rehabilitas Disiplin Kerja.....	68
Tabel 4.14 Uji Rehabilitas Imbalan.....	69
Tabel 4.15 Uji Rehabilitas Produktivitas Kerja.....	69
Tabel 4.16 Uji Regresi	70

Tabel 4.17 Uji T	72
Tabel 4.18 Uji F	73
Tabel 4.19 Uji R ²	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1 Uji Normalitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

2.1 Era globalisasi menuntut adanya kompetisi dari beberapa Negara dalam melakukan persaingan dengan merebut kedudukan yang tertinggi baik dalam bidang ekonomi, politik, social budaya dan sebagainya. Persaingan tidak dapat terhindar dari dunia global ini karena yang terbaiklah yang akan terpilih dan maju lebih kedepan persaingan besar yang sering terjadi memberikan dampak yang akan menjalar ke seluruh Negara. Dampak ini tidak hanya disarankan oleh Negara bersangkutan yang melakukan persaingan dan inovasi melainkan disarankan oleh Negara-negara tetangga dan Negara-negara koalisi bersangkutan.

Suatu perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejati manusia adalah sosok yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan, hal ini dibutuhkan untuk melakukan perubahan ke arah positif, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal. Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu manusia sebagai pengegerak tujuan suatu organisasi. Apakah perusahaan itu akan bergerak kearah yang lebih baik atau buruk itu tergantung dari sumber daya manusia yang handal seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu manusia sebagai penggerak tujuan suatu organisasi. Apakah perusahaan itu akan bergerak kearah yang lebih baik atau buruk itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada, karena manusia paling

banyak berperan untuk menentukan hasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan dan pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berperan penting dalam proses perencanaan pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai tujuannya dengan baik, hal ini semua nyata terangkum dalam manajemen sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya merupakan sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja saat sekarang ini harus lebih baik dari pada yang dulu. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pekerja yang produktif adalah karyawan yang lincah dan tepat agar dapat menghasilkan barang dan jasa bermutu dan berkualitas dalam jangka waktu yang lebih cepat.

Produktivitas kerja pegawai dihasilkan berdasarkan apa yang dikerjakan oleh pegawai itu sesuai dengan tanggung jawabnya di dalam mengerjakan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk menghasilkan hasil yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Simanjuntak dalam Cipta dan Nasution (2019) produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap

mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini (Madjidu et al., 2022).

Di PT. PLN (Persero) UP3 Medan, produktivitas kerja menjadi perhatian penting karena berpengaruh pada kinerja keseluruhan perusahaan. Fenomena penurunan produktivitas dalam beberapa proyek menunjukkan adanya factor factor internal yang perlu di teliti lebih lanjut, termasuk disiplin kerja dan imbalan. Di PT PLN UP3 Medan, fenomena yang sering terjadi seperti absensi dan keterlambatan masih menjadi masalah yang perlu ditangani.

Sehubungan dengan kebutuhan penelitian yang memerlukan data kehadiran pegawai, peneliti telah melakukan permohonan data absensi kepada pihak PT. PLN (Persero) UP3 MEDAN. Namun demikian, pihak perusahaan menyampaikan bahwa daftar absensi pegawai tidak dapat diberikan secara langsung karena data tersebut termasuk informasi internal yang bersifat rahasia dan menyangkut privasi perusahaan. Hal ini sejalan dengan kebijakan perlindungan data dan kerahasiaan perusahaan yang diterapkan PT. PLN (Persero) UP3 MEDAN, dalam menjaga keamanan serta hak privasi pegawainya. Oleh karena itu, sebagai alternatif, peneliti menggunakan data lain yang relevan dan dapat diakses secara legal untuk mendukung kelancaran penelitian tanpa melanggar ketentuan privasi yang telah ditetapkan perusahaan.

Produktivitas kerja adalah wujud optimalisasi kinerja yang dapat di lihat dari mampunya pegawai dalam keberhasilan pencapaian target

organisasi. Hasil kerja akan sesuai tujuannya, jika terwujud produktivitas kerja yang baik dan sumber daya manusia di berdayakan sesuai kompetensinya. Produktivitas kerja karyawan adalah output atau hasil pekerjaan secara kualitatif dan kuantitatif yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Adapun indicator yang digunakan dapat mencakup kualitas, kuantitas, kreatifitas kerja, dan pengetahuan kerja (Madjidu et al., 2022). Produktivitas kerja karyawan adalah salah satu indicator kinerja utama dalam sebuah organisasi, termasuk di PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Fenomena yang terjadi di perusahaan ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan produktivitas, masi ada sejumlah tantangan yang harus di hadapi. Misalnya, hasil survey internal menunjukkan bahwa ada penurunan produktivitas pada beberapa unit kerja, yang di sebabkan oleh kurangnya motivasi dan ketidakpuasan terhadap sistem imbalan yang di terapkan

Tabel 1.1

Hasil pra-survey produktivitas kerja pegawai PLN UP3 Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total		Absen Karyawan
		F	%	F	%	F	%	
1	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik dan tepat waktu.	60	85%	10	15%	70	100%	20

2	Saya selalu mencari cara untuk mengingat efisiensi dalam pekerjaan saya.	42	60%	28	40%	70	100%	15
3	Saya mampu bekerja dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.	32	45%	38	55%	70	100%	12
4	Saya sering mendapatkan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja saya.	49	70%	21	30%	70	100%	23

Sumber: hasil olah data kuesioner sementara (2024)

Berdasarkan hasil koesioner di atas, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan tepat waktu, dengan 85% responden menjawab “Ya” menunjukkan manajemen waktu yang baik dan tingkat produktivitas yang tinggi. Namun hanya 60% karyawan yang aktif menjawab bahwa mereka ingin meningkatkan efisiensi pekerjaan mereka. ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk lebih proaktif dalam hal efisiensi, selain itu hanya 45% dari orang yang menjawab mengatakan mereka mampu bekerja dengan baik dalam tim, sementara 55% mengatakan sebaliknya. Ini menunjukkan bahwa ada masalah dalam kolaborasi yang harus diatasi untuk mencapai tujuan bersama, sebaliknya 30% responden menyatakan bahwa mereka kurang mendapatkan umpan balik konstruktif, yang merupakan sinyal positif untuk pengembangan kinerja, namun karyawan menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan

menerima umpan balik, untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, umpan balik masalah kolaborasi tim dan pencarian efisiensi yang harus diperhatikan.

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan untuk mematuhi aturan, standard dan prosedur yang di tetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja secara efisien dan efektif, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan (Putri Nur Syiva et al., 2023). Disiplin kerja tidak hanya mencangkup kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga kesediaan karyawan untuk mengikuti prosedur yang telah di tentukan. Di PT. PLN (Persero) UP3 Medan, fenomena ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan seringkali menjadi perhatian, dimana hal ini membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Data internal menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan di beberapa unit kerja masih kurang optimal, sehingga mengurangi efektivitas operasional. Karena terjadinya ketidak efektifan operasional karyawan mengalami ketidak fokusan dalam berkomitmen untuk menyelesaikan tugas tugas yang telah di berikan untuk menciptakan rasa tanggung jawab untuk mencari solusi ketika menghadapi tantangan Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 1.2

Hasil pra-survey Disiplin Kerja kerja pegawai PLN UP3 Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total		Absen
		F	%	F	%	F	%	Karyawan
1	Saya mematuhi semua aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.	56	80%	14	20%	70	100%	19
2	Saya merasa tanggung jawab untuk menjaga kehadiran saya di tempat kerja.	50	65%	20	35%	70	100%	14
3	Saya tidak pernah mengabaikan peraturan yang ada di lingkungan kerja.	50	65%	20	35%	70	100%	28
4	Saya merasa disiplin kerja yang baik meningkatkan reputasi saya di perusahaan .	67	95%	3	5%	70	100%	9

Sumber: hasil olah data kuesioner sementara (2024)

Berdasarkan hasil koesioner diatas menyatakan bahwa hasil yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sangat menyadari disiplin kerja 85% orang yang menjawab menyatakan bahwa mereka mematuhi semua aturan dan peraturan perusahaan yang ditetapkan perusahaan tetapi hanya 60% orang yang ditanyai tentang tanggung jawab menjaga kehadiran merasa bertanggung jawab, sementara 40% lainnya menyatakan bahwa mereka menghadapi kesulitan untuk berkomitmen, selain itu 45% dari orang yang menjawab bahwa mereka tidak pernah mengabaikan peraturan yang ada di tempat kerja mereka ini menunjukkan bahwa hamper

setengah dari karyawan mungkin tidak sepenuhnya mematuhi peraturan tersebut. Sebaliknya 70% orang yang menjawab mengatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan reputasi perusahaan mereka, yang menunjukkan betapa pentingnya mematuhi aturan untuk membangun citra profesional. Secara keseluruhan. Secara keseluruhan, ada kesadaran yang baik tentang pentingnya mematuhi aturan, tetapi masalah kehadiran dan kepatuhan harus diatasi untuk meningkatkan disiplin kerja secara keseluruhan di perusahaan.

Imbalan dalam konteks organisasi mencakup semua bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka. Imbalan yang baik di harapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Imbalan atau reward adalah factor lain yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Di PT. PLN (Persero) UP3 Medan, system imbalan yang di terapkan mencakup gaji, tunjangan, dan penghargaan atas prestasi kerja. Namun, terdapat perbedaan pandangan di antara karyawan mengenai efektivitas sistem imbalan yang ada DI PT PLN (persero) UP3 Medan..

Imbalan pasca kerja di definisikan sebagai imbalan kerja yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya. Imbalan pascakerja harus dicadangkan, karena termasuk ke dalam salah satu konsep akuntansi yaitu *accrual* basis. Ada 4 imbalan pascakerja yang di hitung untuk di cadangkan dalam PSAK 21. Selain uang pesangon dan pesangon pemutusan hubungan kerja, imbalan pascakerja didefinisikan sebagai imbalan yang

dibayarkan kepada pekerja setelah masa kerjanya berakhir. Karena di masukan ke dalam salah satu konsep akuntansi yaitu accrual basis, akuntansi untuk imbalan pascakerja harus dicadangkan. Fenomena Imbalan seperti imbalan finansial yang sering kali menjadi motivator bagi karyawan, gaji yang kurang kompetitif dan bonus yang kurang menarik membuat karyawan menjadi tidak terangsang untuk meningkatkan kinerja mereka. Di PT PLN, di butuhkan struktur gaji dan bonus yang jelas untuk dapat meningkatkan rasa keadilan dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

Imbalan kerja juga dapat berdampak pada efektivitas perusahaan dan kinerja karyawan, jika tidak diterapkan dengan baik perlakuan yang tidak tepat terhadap pekerja dapat berdampak negative untuk perusahaan di karenakan dapat mendorong pekerja melakukan pemogokan atau kecurangan seperti korupsi dan penyeludupan yang dapat merugikan perusahaan. Fenomena yang sering terjadi di berbagai perusahaan khususnya perusahaan pada Indonesia adalah banyaknya aksi mogok kerja dan demonstrasi karyawan kepada pimpinan perusahaan karena adanya kebijakan dari perusahaan yang para karyawan menduga bahwa pimpinan perusahaan karena adanya kebijakan dari perusahaan yang para karyawan menduga bahwa pimpinan perusahaan mencoba mempermainkan hak mereka, hal ini tidak lepas dari akuntansi imbalan kerja karyawan. Para karyawan menuntut perbaikan gaji, upah, bonus, tunjangan-tunjangan, cuti atau hal hal yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Aksi mogok kerja tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang menyebabkan banyak kerugian baik

pribadi pada karyawan maupun kepada perusahaan itu sendiri. Agar kelangsungan hidup perusahaan baik maka perlu adanya pemenuhan kesejahteraan berupa imbalan kerja karyawan.

Pada umumnya, mogok kerja terjadi karena banyaknya janji imbalan kerja yang tidak di tetapi oleh pimpinan perusahaan. Fenomena imbalan kerja di PT.PLN (Persero) UP3 medan menunjukkan adanya ketidakpuasan di kalangan karaywan terkait sistem imbalan yang di terima. Meskipun perusahaan telah menyediakan gaji yang kompetitif dan tunjangan yang bermanfaat, banyak karyawan menganggap bahwa penghargaan yang di berikan tidak sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan. Hal ini terlihat dari survey internal yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menginginkan lebih banyak pengakuan atas prestasi mereka, baik dalam bentuk bonus maupun penghargaan non-finansial. Ketidakpuasan ini dapat berdampak negative pada motivasi dan produksi kerja, yang ada gilirannya mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana perancangan sistem imbalan yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja di PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

Disamping itu imbalan kerja juga memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Fenomena di PT. PLN (Persero) UP3 Medan menunjukkan bahwa meskipun gaji yang ditawarkan cukup kompetitif, banyak karyawan merasa bahwa sistem imbalan yang ada tidak memadai untuk menghargai kinerja mereka. karyawan yang merasa

dihargai cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan bersedia untuk bekerja lebih keras. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana imbalan kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan, serta dampak langsung dari imbalan terhadap motivasi dan kinerja individu.

Tabel 1.3

Hasil pra-survey Imbalan kerja pada pegawai PLN UP3 Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total		Absen Karyawan
		F	%	F	%	F	%	
1	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras ketika mendapatkan penghargaan atas prestasi saya.	42	60%	28	35%	70	100%	17
2	Saya merasa bahwa imbalan yang saya terima mencerminkan kualitas kerja saya.	49	70%	21	30%	70	100%	22
3	Saya lebih bersemangat untuk bekerja ketika ada bonus atau penghargaan yang ditawarkan.	50	65%	20	35%	70	100%	25
4	Gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan.	67	95%	3	5%	70	100%	6

Sumber: hasil olah data kuesioner sementara (2024)

Berdasarkan hasil koesioner diatas menyatakan bahwa hasil yang menunjukkan bahwa hasil koesioner menunjukkan bahwa ketika karyawan diberi penghargaan atas pekerjaan mereka, mayoritas akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras, dengan 80% responden menjawab “Ya” pada pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa penghargaan meningkatkan keinginan untuk bekerja. Selain itu, 65% dari orang yang menjawab menganggap bahwa kompensasi yang mereka terima mencerminkan kualitas kerja mereka, sementara 35% menganggap sebaliknya, yang menunjukkan bahwa ada ketidakpuasan yang perlu diperhatikan. Selain itu karyawan sangat menyukai bonus dan penghargaan 65% dari mereka lebih senang ketika ada bonus. Terakhir 95% responden merasa bahwa gaji dan tunjangan yang mereka terima sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, yang mencerminkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kompensasi. Secara keseluruhan hasil ini menunjukkan bahwa sistem imbalan dan penghargaan yang ada di perusahaan cukup efektif dalam memotivasi karyawan, meskipun masih ada beberapa area yang perlu ditingkatkan untuk memastikan semua karyawan merasa dihargai secara adil.

Menggabungkan kedua variable ini, yaitu disiplin kerja dan imbalan, menjadi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Penelitian ini akan mengidentifikasi hubungan antara kedua variable tersebut dan bagaimana mereka berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT.PLN (Persero) UP3 Medan. Dengan memahami interaksi antara disiplin kerja dan imbalan, diharapkan perusahaan

dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti menemukan adanya indikasi antara Disiplin Kerja, Imbalan dan Produktivitas. Serta penulis memilih objek berdasarkan permasalahan terjadi di perusahaan tersebut. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :
“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IMBALAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN UP3 MEDAN.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat diperoleh informasi tentang permasalahan dan dapat di jadikan sebagai identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Masih ada karyawan yang sering terlambat dan tidak hadir yang sering kali menjadi perhatian.
2. Masih adanya variasi imbalan kerja yang kurang sesuai yang masih fokus pada imbalan finansial
3. Masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kompensasinya sehingga tidak berwujudnya produktivitas kerja

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka dilihat batasan masalah agar lebih focus dan tidak meluas dari pembahasan penelitian.

Pada penelitian ini penulis terbatas pada Disiplin kerja, Imbalan dan produktifitas kerja yang ada pada PT PLN UP3 Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN UP3 medan?
2. Apakah imbalan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN UP3 Medan?
3. Apakah disiplin kerja dan imbalan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN UP3 Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja : Studi kasusnya pada PT PLN UP3 Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh imbalan : Studi kasusnya pada PT PLN UP3 Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin kerja dan, imbalan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan :PT PLN UP3 Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memahami lebih lanjut mengetahui ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sdm terutama bagi akademis yang ingin meneliti tentang kinerja.

2. Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak PT.PLN UP3 Medan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui peran kepuasan kerja, fasilitas kerja dan pengalaman kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketetapan yang telah di sepakati bersama dalam menjalankan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat terhindar. Disiplin menjadi alat yang digunakan manajer untuk berkoordinasi dengan bawahannya, dengan tujuan untuk menekankan perubahan pegawai dalam meningkatkan kesadaran menaati peraturan dan norma social yang berlaku, Partika dalam (Anggara et al., 2023). Penelitian dari (Lestari & Afifah., 2020) berpendapat disiplin kerja ialah kesadaran moral pegawai untuk mematuhi semua standar social yang berlaku dan peraturan perusahaan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya (jufrizen & sitorus, 2021)

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka berusaha mengubah perilakunya, dan juga untuk meningkatkan kesadaran serta memastikan bahwa semua peraturan Perusahaan dan norma social yang berlaku dipatuhi.

Hal ini juga sebagai Upaya meningkatkan motivasi untuk mematuhi peraturan (Sadat et al., 2020).

2.1.1.1 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Tingkat kedisiplinan karyawan tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sangat penting agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta membentuk perilaku kerja yang tertib, teratur, dan bertanggung jawab. Adapun beberapa faktor menurut (Hasibuan, 2016) yang berpengaruh terhadap disiplin kerja antara lain keteladanan pimpinan, pengawasan, motivasi, sistem imbalan, serta keadilan organisasi.

1. Keteladanan Pimpinan

Pimpinan yang disiplin dan konsisten menjadi panutan bagi karyawan. Keteladanan ini menciptakan budaya kerja yang patuh terhadap aturan.

2. Sanksi dan Pengawasan

Pengawasan yang konsisten dan sanksi yang tegas menegaskan pentingnya kedisiplinan. Ini berhubungan erat dengan keteladanan pimpinan, karena pimpinan yang konsisten dalam memberi sanksi akan memperkuat sistem kedisiplinan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong karyawan untuk patuh pada peraturan. Motivasi ini sangat terpengaruh oleh keteladanan dan sistem penghargaan (imbalan).

4. Keadilan Organisasi

Jika karyawan merasa diperlakukan adil dalam sistem kerja dan hukuman, mereka akan lebih taat pada aturan. Keadilan juga mendukung motivasi dan pengawasan yang efektif.

2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Darmawan (2022) indikator disiplin adalah:

1. Kemampuan dan tujuan
2. Kesejahteraan
3. Keadilan dan ketegasan
4. Sanksi hukuman
5. Sifat teladan pimpinan
6. Hubungan kemanusiaan

Menurut Fitriya & Kustini (2022) ada empat indikator yaitu:

1. Ketepatan waktu
2. Mempergunakan sarana secara baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan kepada aturan

Menurut Andriani & Redita Ramadhani (2022)

1. Selalu hadir tepat waktu, adalah sikap tanggung jawab atas menghargai waktu dan disiplin.
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran, ialah seseorang yang mementingkan tingkat kehadiran dalam bekerja.
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja, adalah mengutamakan tanggung jawab pekerjaan dan menggunakan jam kerja sesuai ketentuan bekerja
4. Selalu mengutamakan jamm kerja yabg baik atau efektif, ialah mengutamakan hasil kerja yang maksimal.
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, ialah seseorang yang terampil dalam pekerjaan yang dikerjakan.

2.1.2 Imbalan

Menurut Srihastuti & Nurkumalasari (2022) imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang di berikan perusahaan sebagai pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja.

Menurut Jacobus, Maria Christin & Latjandu (2022) imbalan kerja merupakan hal terpenting dipandang karyawan karena merupakan suatu motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada perusahaan.

Imbalan kerja adalah segala bentuk kompensasi yang diberikan oleh entitas setelah pekerja memberikan jasanya, penghargaan atau kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja untuk satu organisasi dan bukan untuk yang lain (Muanifah & Sari., 2022)

2.1.2.1 Faktor-Faktor Imbalan

Imbalan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan pencapaian kerja yang telah dilakukan. Pemberian imbalan yang tepat tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga menjadi alat untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Dalam praktiknya, sistem imbalan yang efektif dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kinerja individu, posisi atau jabatan, kondisi keuangan perusahaan, kebijakan internal, serta keadilan dan kelayakan imbalan dibandingkan dengan standar industri. Menurut (Simamora, 2006) memahami faktor-faktor tersebut sangat penting agar perusahaan dapat menyusun strategi kompensasi yang adil dan mendorong produktivitas kerja, adapun faktor-faktor imbalan yaitu:

1. Imbalan Finansial (Ekstrinsik)

Seperti gaji, tunjangan, dan bonus. Ketepatan waktu dan kelayakan imbalan ini akan memengaruhi motivasi karyawan. Imbalan yang layak memperkuat komitmen dan disiplin kerja.

2. Imbalan Non-Finansial (Intrinsik)

Seperti penghargaan, pengakuan, dan jenjang karier. Imbalan ini mendorong loyalitas dan kepuasan kerja, yang berkaitan erat dengan semangat untuk meningkatkan produktivitas.

3. Keadilan Imbalan

Jika sistem kompensasi dianggap adil oleh karyawan (internal maupun eksternal), maka akan meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan kinerja.

4. Hubungan Imbalan dengan Kinerja

Karyawan akan merasa termotivasi jika mereka melihat hubungan langsung antara kinerja dengan penghargaan yang diterima. Hubungan ini memperkuat keinginan untuk berprestasi dan disiplin.

2.1.2.2 Indikator Imbalan

Menurut Marliza et al (2023) ada 7 indikator imbalan yaitu:

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Upah
5. Premi
6. Pengobatan
7. Asuransi

Menurut Widyastuti & Rahardja (2018) adalah :

1. Gaji imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Intensif penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

3. Bonus pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4. Upah pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

Menurut Poluakan et al (2019) ada 4 indikator yaitu:

1. Upah dan gaji
2. Intensif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi suatu organisasi atau individu dalam mengubah sumber dayanya menjadi barang atau jasa yang nyata (Ilmi et al., 2024).

Produktivitas juga di artikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Kerja yang bermalasan ataupun korupsi jam kerja adalah faktor yang menghambat kemajuan yang tercapai. Sebaliknya, kerja yang efektif menurut jumlah jam kerja yang seharusnya serta kerja yang sesuai dengan uraian kerja masing masing pekerja, akan dapat menunjang kemajuan serta mendorong kelancaran usaha baik secara individu maupun secara menyeluruh (Alqawi et al., 2024).

Produktivitas kerja di tentukan dari budaya organisasi. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi di perlukan kesadaran dari pimpinan dan para karyawan dalam rangka memberikan semangat yang tinggi dan menumbuhkan budaya organisasi dalam suatu lingkungan kerja. (Suyatno et al., 2023).

Berdasarkan paragrah ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa perproduktivitas kerja adalah ukuran seberapa efektif dan efisien suatu proses dalam menghasilkan output. Produksi kerja dalam organisasi tidak hanya jumlah barang atau jasa yang di hasilkan, tetapi juga kualitas, waktu yang dihabiskan, dan sumber daya yang di gunakan dalam proses tersebut. Tingkat produktivitas tinggi menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas tugas dengan baik dan dalam waktu yang lebih singkat, yang membantu perusahaan mencapai tujuan mereka.

2.1.3.2 Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Tingginya produktivitas mencerminkan optimalnya pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja. Beberapa faktor menurut (Hasibuan M. S., 2016) yang berperan antara lain motivasi, disiplin, kemampuan kerja, lingkungan fisik, gaya kepemimpinan, hingga sistem imbalan yang diterapkan. Pemahaman terhadap

faktor-faktor ini sangat penting agar perusahaan dapat menciptakan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

1. Motivasi Kerja

Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, berorientasi pada hasil, dan mencapai target dengan efisien.

2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan dalam menaati aturan, waktu kerja, dan standar operasional sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas.

3. Kemampuan/Keterampilan Karyawan

Semakin tinggi kompetensi dan keterampilan, semakin efektif dan efisien pula karyawan menyelesaikan tugasnya.

4. Lingkungan dan Sarana Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, aman, dan dilengkapi sarana memadai akan mendorong semangat kerja dan produktivitas.

5. Kesehatan dan Kesejahteraan Karyawan

Kondisi fisik dan mental yang baik akan menunjang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal.

6. Sistem Imbalan/Kompensasi

Imbalan yang layak dan adil memberikan dorongan moral untuk bekerja lebih keras dan bertanggung jawab.

7. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan keteladanan akan menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif.

8. Target dan Tujuan yang Jelas

Karyawan cenderung lebih produktif jika mereka memahami dengan jelas apa yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Panjaitan (2018) ada 5 indikator yaitu:

1. Kemampuan

Mempunyai untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

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

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

Menurut Kurnia et al (2019) yaitu:

1. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
5. Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu
6. Efisiensi, pertandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.
7. Kemampuan memotivasi diri.
8. Membangun rasa percaya diri.
9. Bertanggung jawab dalam pekerjaan.

Menurut Hamiddin & Taaha (2021) ada empat indicator yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Kreatifitas kerja

4. Pengetahuan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut: hubungan positif antara tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan hasil kerja yang mereka hasilkan. Ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan komitmen terhadap pekerjaan adalah contoh disiplin kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih fokus, efektif, dan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk mencapai hasil kerja

Hal ini didukung melalui studi penelitian terdahulu. (Umar et al., 2022) (Ariani et al., 2020) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja hal ini dikarenakan semakin produktivitas kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

2.2.2 Pengaruh Imbalan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Imbalan terhadap produktivitas kerja adalah bentuk penghargaan atau kompensasi yang diberikan kepada individu atau kelompok berdasarkan hasil kerja mereka. dalam hal ini, lebih besar kemungkinan seseorang menerima imbalan dalam bentuk materi, seperti gaji, bonus, atau insentif, atau non-materi, seperti pengakuan, promosi, atau kesempatan untuk berkembang. Tujuan dari

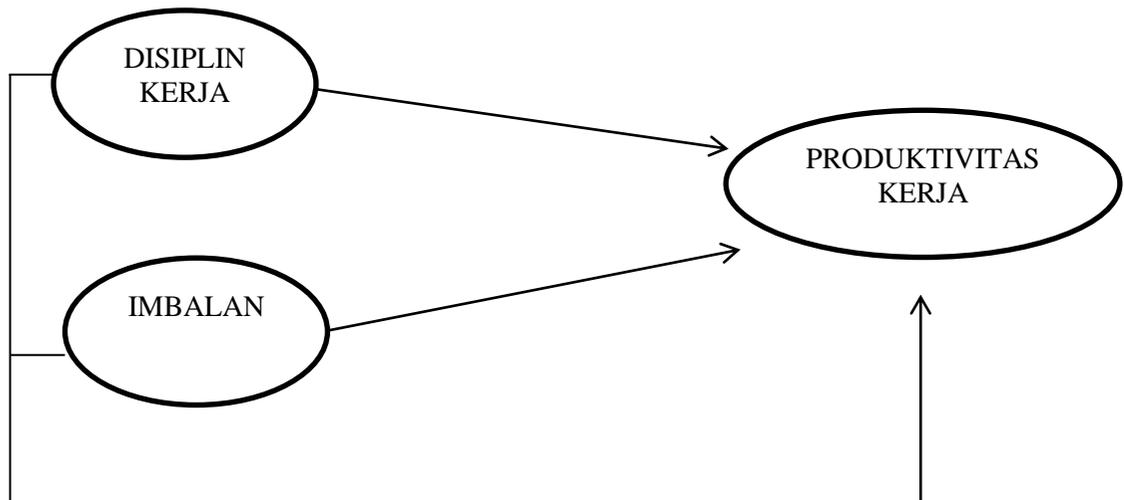
imbalan ini adalah untuk mendorong pekerja untuk melakukan lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Yohanes B Windo Thalibana, 2022) Imbalan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, apabila semakin tinggi imbalan yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan hal ini didukung penelitian dahulu (Fitrianti, 2018) ((Ramadhan & Agustin, 2017).

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja, Imbalan Terhadap Peningkatan Produktivitas

Disiplin kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan imbalan kerja. Disiplin kerja, yang mencakup mematuhi aturan dan peraturan perusahaan, mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan terorganisir. Karyawan yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik dan tepat waktu, yang meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan. Imbalan kerja, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Imbalan yang adil dan memadai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Karyawan yang disiplin dan berprestasi tinggi lebih mungkin mendapatkan pengakuan dan imbalan dari perusahaan, yang menghasilkan peningkatan produktivitas.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Hayatun & Ernawati, 2022) dan (Barri et al., 2025) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan imbalan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual diatas maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh disetiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini sekema gambar konseptual.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut Sembiring et al (2024) Hipotesis adalah pernyataan sementara atau dugaan logis tentang suatu populasi. Hipotesis memiliki beberapa kegunaan seperti menjadi petunjuk bahwa peneliti memiliki pengetahuan yang cukup, dan memberikan kerangka untuk melaporkan Kesimpulan penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut.

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN UP3 Medan.
2. Imbalan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN UP3 Medan.
3. Disiplin kerja dan imbalan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN UP3 Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sembiring et al., 2024) penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang berfokus pada upaya yang untuk menemukan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam hal ini minimal terdapat dua variabel yang didefinisikan dan saling terikat.

3.2 Definisi Operasional

Menurut Ridha (2017) definisi operasional adalah penjelasan yang membuat variabel variabel yang sedang diteliti menjadi lebih konkrit dalam kaitannya dengan proses pengukurannya. Definisi ini memungkinkan penelitian menerjemahkan konsep abstrak menjadi bentuk yang dapat diukur, yang memudahkan pengukuran. Mengubah konsep yang masih berupa abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya dengan orang lain berdasarkan variabel yang digunakan adalah apa yang disebut sebagai “operasi variabel”.

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin kerja	<p>Disiplin merupakan usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketetapan yang telah di sepakati bersama dalam menjalankan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat terhindar. Disiplin menjadi alat yang digunakan manajer untuk berkoordinasi dengan bawahannya, dengan tujuan untuk menekankan perubahan pegawai dalam meningkatkan kesadaran menaati peraturan dan norma social yang berlaku,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Mempergunakan sarana secara baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan kepada aturan <p>Menurut (Fitriya & Kustini, 2022)</p>

	Partika dalam(Anggara et al., 2023)	
Imbalan	Imbalan kerja adalah segala bentuk kompensasi yang diberikan oleh entitas setelah pekerja memberikan jasanya, penghargaan atau kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja untuk satu organisasi dan bukan untuk yang lain(Muanifah & Sari, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi 6. Pengobatan 7. Asuransi <p>Menurut (Marliza et al., 2023)</p>
Produktivitas kerja	Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi suatu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kreatifitas kerja

	<p>organisasi atau individu dalam mengubah sumber dayanya menjadi barang atau jasa yang nyata (Ilmi et al., 2024)</p>	<p>4. Pengetahuan kerja. (Hamiddin & Taaha, 2021)</p>
--	---	---

Table 3.1 Definisi Operasional

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh Disiplin kerja dan Imbalan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN UP3 Medan, Jl. Listrik No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara.

Adapun waktu penelitian ini direncanakan dan dimulai pada bulan November 2024 samapi April 2025.

No	Kegiatan	Nov 2024				Des 2024				Jan 2025				Feb 2025				Mar 2025				April 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																							
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■											
3	Bimbingan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal												■												
5	Revisi Proposal													■	■										
6	Acc Proposal														■										
7	Pengisian Kuisioner															■									
8	Pengolahan Data																■	■							
9	Penyusunan Skripsi																	■	■	■					
10	Bimbingan Skripsi																			■	■				
11	Sidang Meja Hijau																							■	

Tabel 3. 2

Rencana Penelitian

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dengan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh penelitian untuk dipejalari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada PT PLN UP3 Medan yang berjumlah 70 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi

dalam penelitian ini dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT PLN UP3 Medan yang berjumlah 70 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan penelitian untuk mengungkapkan atau menggiring informasi informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkung penelitian untuk mengumpulkan data. Penelitian menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data ang dibutuhkan, yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal hal yang relavan dengan penelitian yang bersifatnya tidak terstruktur.

2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang diharapkan responden untuk mengisinya dengan pendapat dan persepsi masing masing individu tersebut. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan atau responden diberi dengan mengukur pendapat atau persepsi dari masing masing individu tentang fenomena variabel yang sedang diukur.

Dalam penelitian skala likert, maka variabel yang diukur dapat dijabarkan menjadi indicator jawaban seperti instrument yang menggunakan skala likert.

Table 3.3 Penilaian Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Dokumentasi

Yaitu melakukan pengumpulan data data tertulis secara objektif dari berbagai informasi dan data terkait yang dianggap dapat mendukung penulis dalam mengembangkan penelitian. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan data yang relevan dan akurat tanpa perlu melakukan pengamatan secara langsung..

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja,imbalan dan produktivitas kerja karyawan adalah dengan analisis uji regresi linear berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai keterikatan terhadap variabel terikat, selanjutnya uji hipotesis (uji F dan uji T) untuk mengetahui segnifikasi dari variabel terikat serta membuat kesimpulan. Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh statistical program for special science (SPSS)

Menurut Sugiyono (2019) instrumen penelitian harus memenuhi persyaratan keabsahan (validity) dan keterandalan (reliability). Prinsip keabsahan dapat dipenuhi

bila instrument (alat) tersebut mengukur sesuatu yang harus diukur. Prinsip keandalan dapat dipenuhi bila instrument tersebut dapat menghasilkan data yang stabil dan konsisten serta berfluktuasi dan terkotaminasi (bias) oleh waktu dan tempat..

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) validitas adalah tingkat yang digunakan untuk menjawab pertanyaan instrument apakah mampu mengukur apa yang hendak diukur atau dengan kata lain tingkat kemampuan suatu instrument untuk menggunakan sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program statistic, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai hitung positif dan r hitung $>$ r tabel, maka butir pernyataan tersebut valid.
2. Jika nilai r hitung negative dan r hitung $<$ r tabel, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

R hitung dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Corelation. Untuk mengukur validitas instrument Disiplin kerja, imbalan kerja ,produktivitas kerja karyawan dilakukan uji coba intrumen kedua dengan menggunakan karyawan sebagai responden. Validitas instrument kedua variabel dicari dengan menghitung data dengan rumus Cronbach Alpha dalam program SPSS, intrumen yang valid berarti instumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2019) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan melihat output Pearson Correlation. Dengan kriteria jika nilai sig. (2-tailed) pada total skor konstruk $<0,05$ item pertanyaan/ pernyataan dikatakan valid.

3.6.2 Uji Reabilitas

Untuk pengujian reliabilitas 4 instrumen (Disiplin kerja, imbalan, produktivitas kerja) dilakukan dengan cara, langkah pertama setelah dilakukan uji coba dan ditemukan validitasnya, item-item yang valid dibelah menjadi dua secara acak dilakukan penskoran tiap item masing-masing kelompok sehingga ditemukan skor total tiap belahan. Langkah ketiga, dilakukan korelasi antara jumlah skor belahan awal dan belahan akhir. Reliabilitas instrument penelitian ke empat variabel dicari dengan rumus Cronbach Alpha dalam program SPSS. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak menggunakan 0,6 jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka butir-butir pertanyaan/ pernyataan pada variabel penelitian tersebut dinyatakan reliable. Pada penelitian ini menguji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha. Hasil pengukuran dikatakan reliable jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,6$

3.6.3 Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan

positif dan negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Metode ini berguna untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Imbalan terhadap peningkatan Produktivitas kerja karyawan pada PT PLN UP3 Medan, digunakan metode analisis regresi linear berganda. Adapun rumus regresi linear berganda yaitu:

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

Yang dimana:

Y = Kinerja

A = Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu

Xb = Koefisien regresi variabel X

X1 = Disiplin Kerja

X2 = imbalan kerja

X3 = Produktivitas Kerja

E = Error/Residual

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Pengujian hipotesis secara bersama (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y (Sugiyono, 2019).

a. Merumuskan Hipotesis

Ho : Disiplin kerja dan Imbalan terhadap peningkatan Produktivitas kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap PT PLN UP3 Medan.

Ha : Disiplin kerja dan Imbalan terhadap peningkatan Produktivitas kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap PT PLN UP3 Medan.

b. Menentukan nilai F tabel

Menentukan nilai F tabel dengan tingkat keyakinan missal 95% dan tingkat kesalahan (a) 5% = 0,05 dan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n- k -1).

c. Menentukan nilai F hitung

Nilai F hitung dengan menggunakan 19.0.0

d. Kesimpulan

Ho ditolak apabila F hitung > F tabel atau Ho diterima apabila F hitung \leq F tabel.

2. Uji Hipotesis secara parsial/individual (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial/ individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu b (b1 atau b2) yang mempengaruhi Y (Sugiyono, 2019).

a. Merumuskan Hipotesis

Ho: Disiplin Kerja dan Imbalan terhadap peningkatan Produktivitas kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap PT PLN UP3 Medan.

Ha: Disiplin Kerja Dan Imbalan terhadap peningkatan produktivitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap PT PLN UP3 Medan.

b. Menentukan nilai t tabel

Menentukan nilai t tabel dengan tingkat keyakinan missal 95% dan tingkat

kesalahan (α) 5% $=0,05$ dan dengan $dl = n - 2$

c. Menentukan nilai hitung

Nilai t hitung dengan menggunakan nilai program SPSS

d. Kesimpulan

H_0 ditolak apabila t hitung $> t$ tabel atau H_0 diterima apabila t hitung $\leq t$ tabel.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Analisis deskripsi data hasil penelitian digunakan untuk mengetahui deskripsi data yang diperoleh dari hasil penelitian. jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis linier berganda. Penelitian ini dilaksanakan di PT.PLN UP3 Medan. Data penelitian diperoleh dari sampel penelitian dengan teknik sampling sampel jenuh dimana yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu karyawan tetap pada PT PLN UP3 Medan yang berjumlah 70 orang. Secara umum deskripsi data penelitian bertujuan untuk menjelaskan gambaran data yang tersebar di lapangan.

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Tujuan dari karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek penelitian yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir responden. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan data responden dalam tabel yang telah diolah menggunakan SPSS

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki –Laki	49	70%
Perempuan	21	30%
Total	70	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 70 responden penelitian terdapat 49 responden laki-laki (70% dari jumlah responden), sedangkan responden perempuan terdapat 21 orang (30% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PLN UP3 Medan lebih banyak karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20 – 30	21	30%
31 – 40	30	42,9%
>40	19	27,1%
Total	70	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa usia responden terbesar adalah 31-40 tahun yaitu 30 orang responden (42,9% dari jumlah responden), sedangkan usia responden terkecil adalah pada usia >40 tahun yaitu sebanyak 19 orang responden (27,1% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PLN UP3 Medan sebagian besar berusia mudan dan hanya sebagian kecil yang berusia tua.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA/SMK	23	32,9
Diploma	18	25,7
Sarjana	29	41,4
Total	70	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Tabel 4.3 menunjukkan pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah Sarjana dengan jumlah responden sebanyak 29 orang (41,4% dari jumlah responden), sedangkan responden yang paling kecil adalah Diploma dengan jumlah responden 18 orang (25,7% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PLN UP3 medan memiliki tingkat pendidikan hanya 3 kategori, didominasi oleh lulusan Sarjana

4) Karakteristik Responden berdasarkan status

Tabel 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan status

Status	Jumlah Responden	Presentase
Pelajar/Mahasiswa	19	24,3%
Belum Menikah	17	27,1%
Menikah	24	48,6%
Total	70	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Tabel 4.4 menunjukkan status responden yang paling banyak adalah Menikah dengan jumlah responden sebanyak 24 orang (48,6% dari jumlah responden), sedangkan responden yang paling kecil adalah Belum Menikah dengan jumlah responden 17 orang (27,1% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PLN UP3 medan memiliki status hanya 3 kategori, didominasi oleh Menikah

5) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5

Karakteristik Responden berdasarkan status Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
> 10 Tahun	32	45,7%
1 - 5 Tahun	17	24,3%
5 - 10 Tahun	21	30%
Total	70	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Tabel 4.5 menunjukkan Lama Bekerja responden yang paling banyak adalah > 10 Tahun dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (45,7% dari jumlah responden), sedangkan responden yang paling kecil adalah 1 - 5 Tahun dengan jumlah responden 17 orang (24,3% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PLN UP3 medan memiliki Lama Bekerja hanya 3 kategori, didominasi oleh >10 Tahun

4.2 Analisis Data

Data yang telah diperoleh menggunakan skala yang dimulai dari angka 1 sampai 5 akan digunakan untuk mengukur atau melihat tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Tanggapan responden terhadap setiap variabel diukur dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skala Interval} = \frac{\text{Nilai terbesar} - \text{Nilai terkecil}}{\sum n \text{ Skala}}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{5 - 2}{5} \\ &= 0,6 \end{aligned}$$

$$2,00 - 2,60 = \text{Sangat Rendah}$$

$$2,61 - 3,20 = \text{Rendah}$$

$$3,21 - 3,80 = \text{Sedang}$$

$$3,81 - 4,40 = \text{Tinggi}$$

Dari hasil data yang telah dikumpulkan nilai terbesar adalah 5 dan nilai terkecil 2. Setelah di hitung dengan rumus skala interval maka diketahui skala interval kelas hasilnya 0,6. Jadi skala 2,00-2,60 tergolong dalam kategori sangat rendah, 2,61-3,20 tergolong dalam kategori rendah, 3,21 - 3,80 tergolong dalam kategori sedang, 3,81 - 4,40 tergolong dalam kategori tinggi, dan 4,41 - 5,00 tergolong dalam kategori sangat tinggi.

4.2.1 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

Indikator-indikator dari variabel Disiplin Kerja (X1) terbagi atas sepuluh pertanyaan. Hasilnya dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Butir Pertanyaan	STS		TS		CS		S		SS		Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	2	2,9	1	1,4	5	7,1	33	47	29	41	100%
2	X1.2	2	2,9	2	2,9	4	5,7	34	48,6	28	40	100%
3	X1.3	2	2,9	4	5,7	6	8,6	30	42,9	28	40	100%
4	X1.4	1	1,4	4	5,7	9	12,9	25	35,7	31	44,3	100%
5	X1.5	3	4,3	2	2,9	5	7,1	37	52,9	23	32,9	100%
6	X1.6	2	2,9	1	1,4	7	10,0	36	51,4	24	34,3	100%
7	X1.7	2	2,9	4	5,7	5	7,1	31	44,3	28	40,0	100%
8	X1.8	1	1,4	5	7,1	6	8,6	39	55,7	19	27,1	100%
9	X1.9	1	1,4	4	5,7	5	7,1	35	50,0	25	35,7	100%
10	X1.10	1	1,4	1	1,4	8	11,4	37	52,9	23	32,9	100%
11	X1.11	1	1,4	3	4,3	5	7,1	39	55,7	22	31,4	100%
12	X1.12	3	4,3	1	1,4	9	12,9	34	48,6	23	32,9	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

- a) Karyawan memiliki Ketepatan waktu berpengaruh positif terhadap hubungan sosial dan professional yang dimiliki. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (X1) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 47% sebanyak 33 responden. Artinya, responden setuju ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas di kantor.
- b) Karyawan dapat mengatur waktu dengan baik dan menyelesaikan tugas pekerjaan. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (X2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48,6% sebanyak 34 responden. Artinya, responden setuju ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas di kantor.
- c) Karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (X3) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 42,9% sebanyak 30 responden. Artinya, responden setuju hadir tepat waktu pada jam kerja di kantor.
- d) Karyawan memanfaatkan sarana dengan efisien dan baik. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (X4) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 44,3% sebanyak 31 responden. Artinya, responden sangat setuju dapat memanfaatkan sarana dengan efisien dan baik di kantor.
- e) Karyawan meningkatkan penggunaan sarana. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (X5) di atas

menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 52,9% sebanyak 37 responden. Artinya, responden setuju dapat meningkatkan penggunaan sarana di kantor

- f) Karyawan menjaga dan merawat sarana dengan baik. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (X6) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51,4% sebanyak 36 responden. Artinya, responden setuju dapat menjaga dan merawat sarana dengan baik di kantor.
- g) Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (X7) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 44,3% sebanyak 31 responden. Artinya, responden setuju dapat melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan di kantor.
- h) Karyawan bertanggung jawab atas keputusan dan dampak yang di berikan. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (X8) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 55,7% sebanyak 31 responden. Artinya, responden setuju dapat bertanggung jawab atas keputusan dan dampak yang di berikan di kantor.
- i) Karyawan siap untuk menerima konsekuensi dari tindakan dan keputusan yang diambil. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (X9) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak

memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 50% sebanyak 35 responden. Artinya, responden setuju dapat bertanggung jawab atas keputusan dan dampak yang di berikan oleh perusahaan.

- j) Karyawan mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (X10) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 52,9% sebanyak 37 responden. Artinya, responden setuju dapat mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan.
- k) Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (X11) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 55,7% sebanyak 39 responden. Artinya, responden setuju dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.
- l) Karyawan taat pada aturan yang ditetapkan oleh pemimpin. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (X10) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48,6% sebanyak 34 responden. Artinya, responden setuju dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

4.2.2 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Imbalan

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Imbalan

No	Butir Pertanyaan	STS		TS		CS		S		SS		Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	2	2,9			7	10,00	39	55,7	22	31,4	100%
2	X2.2	1	1,4	2	2,9	8	11,4	34	48,6	25	35,7	100%
3	X2.3	3	4,3	7	10,0	35	50,0	25	35,7	28	40,0	100%
4	X2.4	2	2,9	1	1,4	9	12,9	34	48,6	24	34,3	100%
5	X2.5	1	1,4	6	8,6	9	12,9	29	41,4	25	35,7	100%
6	X2.6	1	1,4	4	5,7	6	8,6	33	47,1	26	37,1	100%
7	X2.7	1	1,4	3	4,3	6	8,6	34	48,6	26	37,1	100%
8	X2.8	1	1,4	2	2,9	8	11,4	35	50,0	24	34,3	100%
9	X2.9	1	1,4	3	4,3	6	8,6	36	51,4	24	34,3	100%
10	X2.10			4	5,7	6	8,6	32	45,7	28	40,0	100%
11	X2.11	1	1,4	6	8,6	8	11,4	36	51,4	19	27,1	100%
12	X2.12	2	2,9	4	5,7	7	10,0	34	48,6	23	32,9	100%
13	X2.13	1	1,4	3	4,3	6	8,6	36	51,4	24	34,3	100%
14	X2.14	1	1,4	1	1,4	7	10,0	32	45,7	29	41,4	100%
15	X2.15	1	1,4			10	14,3	36	51,4	23	32,9	100%
16	X2.16	2	2,9	2	2,9	9	12,9	33	47,1	24	34,3	100%
17	X2.17	2	2,9	2	2,9	8	11,4	36	51,4	22	31,4	100%
18	X2.18	1	1,4	1	1,4	7	10,0	33	47,1	28	40,0	100%
19	X2.19	2	2,9	2	2,9	7	10,0	32	45,7	27	38,6	100%
20	X2.20	1	1,4	2	2,9	6	8,6	37	52,9	24	34,3	100%
21	X2.21	1	1,4	5	7,1	5	7,1	31	44,3	28	40,0	100%
22	X2.22	2	2,9	1	1,4	8	11,4	36	51,4	23	32,9	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

- 1) K

aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan menerima gaji yang sesuai dengan beban pekerjaannya. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X₂) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 55,7% sebanyak 39 responden. Artinya, responden setuju gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja
- 2) K

aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan dapat mencukupi kebutuhan keluarganya dengan gaji yang diterima. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X₂) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48,6% sebanyak 34 responden. Artinya, responden setuju gaji yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan keluarganya
- 3) K

aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan Setuju dengan besaran gaji yang diterima sesuai dengan kemampuan mereka. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X₂) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “cukup setuju” yaitu sebesar 50% sebanyak 35 responden. Artinya, responden cukupsetuju gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan kerja mereka
- 4) K

aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan menjadi kan besaran intensif

menjadi motivasi dalam bekerja. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48,6% sebanyak 34 responden. Artinya, responden setuju gaji dapat meningkatkan motivasi kerja

5) K

aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan percaya program intensif diperusahaan adil dan transparan. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 41,4% sebanyak 29 responden. Artinya, responden setuju percaya bahwa program intensif diperusahaan adil dan transparan.

6) K

aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan dapat mencapai tujuan pribadi dan profesionalnya dengan imbalan yang diterimanya. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 47,1% sebanyak 33 responden. Artinya, responden setuju intensif yang ditawarkan oleh perusahaan dapat membantu karyawan mencapai tujuan pribadi dan profesional saya.

7) K

aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan menerima bonus sesuai dengan kinerja dan kontribusinya terhadap perusahaan. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2) di atas menunjukkan bahwa

responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48,6% sebanyak 34 responden. Artinya, responden setuju menerima bonus sesuai dengan kinerja dan kontribusinya terhadap perusahaan

8) K

aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan termotivasi dengan program bonus alam mencapai target kerja. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X₂) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 50% sebanyak 35 responden. Artinya, responden setuju termotivasi dengan program bonus alam mencapai target kerja.

9) K

aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan percaya kriteria mendapatkan bonus diperusahaan jelas dan transparan. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X₂) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51,4% sebanyak 36 responden. Artinya, responden setuju dengan kriteria mendapatkan bonus diperusahaan jelas dan transparan

10) K

aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan mendapatkan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang di jalani. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X₂) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 45,7% sebanyak 32 responden. Artinya, responden setuju mendapatkan gaji

yang sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang di jalani.

- 11) K
- aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan dapat memenuhi kebutuhan keluarga dengan upah yang di terima. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2)di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51,4% sebanyak 36 responden. Artinya, responden setuju dapat memenuhi kebutuhan keluarga dengan upah yang di terima.
- 12) K
- aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 premi yang saya terima mencerminkan kinerja dan kontribusi saya terhadap perusahaan. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2)di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48,6% sebanyak 34 responden. Artinya, responden setuju bahwa ada kesempatan untuk meningkatkan upah melalui kinerja yang baik dan pengembangan keterampilan.
- 13) K
- aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 mendapatkan premi yang mencerminkan kinerja dan kontribusi saya terhadap perusahaan. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2)di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51,4% sebanyak 36 responden. Artinya, responden setuju bahwa premi yang mencerminkan kinerja dan kontribusi saya terhadap perusahaan.

- 14) K
- aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 mendapat kejelasan kriteria yang digunakan untuk menentukan premi yang saya terima. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 45,7% sebanyak 32 responden. Artinya, responden setuju premi yang mereka terima mencerminkan kinerja dan kontribusi terhadap perusahaan.
- 15) K
- aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 menerima premi dengan adil dan sebanding dengan usaha yang dilakukan. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51,4% sebanyak 36 responden. Artinya, responden setuju bahwa premi yang diberikan oleh perusahaan adil dan sebanding dengan usaha yang dilakukan
- 16) K
- aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 mendapatkan kualitas pengobatan dan tenaga medis yang baik. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 47,1% sebanyak 33 responden. Artinya, responden setuju bahwa kualitas pengobatan dan tenaga medis yang mereka terima baik
- 17) K
- aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 mendapatkan hasil yang positif terhadap

kesehatan dari fasilitas pengobatan. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51,4% sebanyak 36 responden. Artinya, responden setuju mendapatkan hasil yang positif terhadap kesehatan dari fasilitas pengobatan

18) K

aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 mendapat dukungan tenaga medis dalam proses pengobatan yang dijalani. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 47,1% sebanyak 33 responden. Artinya, responden setuju bahwa mendapat dukungan tenaga medis dalam proses pengobatan

19) K

aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 menerima manfaat yang sesuai dengan premi asuransi yang di bayarkan . Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 45,7% sebanyak 32 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa menerima manfaat yang sesuai dengan premi asuransi yang di bayarkan

20) K

aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 mendapatkan klaim asuransi yang berjalan dengan lancar dan transparan. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2) di atas menunjukkan bahwa responden

terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 52,7% sebanyak 37 responden. Artinya, responden setuju bahwa mendapatkan klaim asuransi yang berjalan dengan lancar dan transparan.

21) K

aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 dapat memahami produk asuransi yang disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 44,3% sebanyak 31 responden. Artinya, responden setuju bahwa bahwa informasi mengenai produk asuransi yang disampaikan jelas dan mudah dipahami.

22) K

aryawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan mendapatkan produk atau layanan yang memenuhi standar kualitas yang sesuai harapan. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel imbalan (X2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51,4% sebanyak 36 responden. Artinya, responden setuju bahwa produk atau layanan yang saya terima memenuhi standar kualitas yang sesuai harapan perusahaan.

4.2.3 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja

No	Butir Pertanyaan	STS		TS		CS		S		SS		Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	1	1,4	1	1,4	5	7,1	34	48,6	29	41,4	100%
2	Y2	1	1,4	1	1,4	3	4,3	36	51,4	29	41,4	100%
3	Y3	1	1,4	2	2,9	8	11,4	29	41,4	30	42,2	100%
4	Y4	1	1,4	2	2,9	9	12,9	32	45,7	26	37,1	100%
5	Y5	1	1,4	3	4,3	8	11,4	38	54,3	20	28,6	100%
6	Y6	2	2,9	1	1,4	7	10,0	42	60,0	18	25,7	100%
7	Y7	1	1,4	3	4,3	8	11,4	38	54,3	20	28,6	100%
8	Y8	1	1,4	3	4,3	5	7,1	37	52,9	24	34,3	100%
9	Y9	1	1,4	3	4,3	6	8,6	37	52,9	20	28,6	100%
10	Y10	2	2,9	3	4,3	7	10,0	33	45,7	25	35,7	100%
11	Y11	1	1,4	5	7,1	8	11,4	32	45,7	24	34,3	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

- 1) Produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan konsisten menjaga kualitas setiap transaksi perusahaan . Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (Y1) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48,6% sebanyak 34 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka konsisten menjaga kualitas setiap transaksi perusahaan .
- 2) Produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan dalam merekomendasikan produk atau layanan dari perusahaan sesuai dengan

kualitas selalu dilakukan . Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (Y2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51,4% sebanyak 36 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka akan merekomendasikan produk atau layanan dari perusahaan ini kepada orang lain berdasarkan kualitas.

- 3) Produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan konsisten menjaga kualitas jumlah produk atau layanan yang terima disesuaikan dengan yang dijanjikan perusahaan . Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (Y3) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 42,2% sebanyak 30 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka konsisten menjaga kualitas setiap transaksi jumlah produk atau layanan yang terima di sesuaikan dengan yang dijanjikan perusahaan.
- 4) Produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan mampu memenuhi permintaan kualitas yang saya butuhkan dalam waktu yang tepat. Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (Y4) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 45,7% sebanyak 32 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka mampu memenuhi permintaan kualitas yang saya butuhkan dalam waktu yang tepat.
- 5) Produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan selalu memberikan nilai yang baik dalam hal kualitas produk atau layanan yang

ditawarkan. Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (Y5) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 54,3% sebanyak 38 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka selalu memberikan nilai yang baik dalam hal kualitas produk atau layanan yang ditawarkan perusahaan.

- 6) karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan bebas untuk mengekspresikan ide-ide kreatif ditempat kerja. Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (Y5) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 60,0% sebanyak 42 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka diberikan kebebasan untuk mengekspresikan ide-ide kreatif ditempat kerja.
- 7) Lingkukan kerja PT. PLN (Persero) UP 3 Medan mendukung pengembangan dan penerapan ide-ide kreatif karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (Y5) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 54,3% sebanyak 38 responden. Artinya, responden setuju bahwa Lingkukan kerja PT. PLN (Persero) UP 3 Medan mendukung pengembangan dan penerapan ide-ide kreatif karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.
- 8) Kreatifitas karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan berkontribusi positif terhadap hasil kerja tim dan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (Y5) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak

memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 52,9% sebanyak 37 responden. Artinya, responden setuju bahwa Kreativitas berkontribusi positif terhadap hasil kerja tim dan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

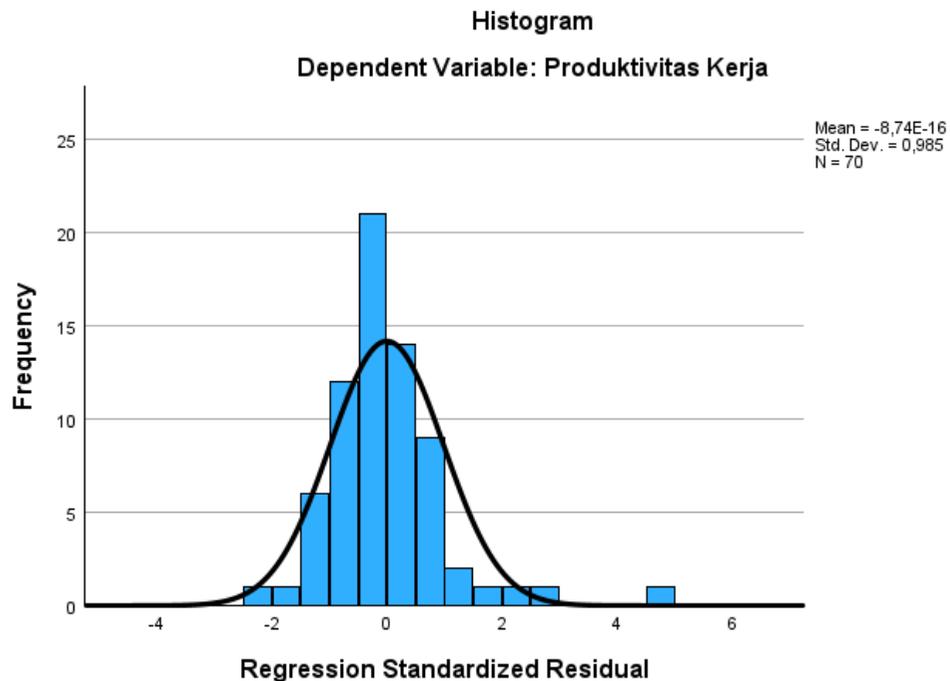
- 9) Karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan memiliki pengetahuan yang cukup untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (Y5) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 52,9% sebanyak 37 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka memiliki pengetahuan yang cukup untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik.
- 10) Karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan produktif dalam mencari informasi dan sumber daya untuk meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan saya. Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (Y5) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 45,7% sebanyak 33 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka memiliki pengetahuan yang cukup untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 11) Karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Medan mendapat kesempatan yang cukup untuk pengembangan pengetahuan dan keterampilan. Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (Y5) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar

45,7% % sebanyak 32 responden. Artinya, responden setuju perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

4.3 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik **Error! Reference source not found.** Uji normalitas dilakukan sebagai syarat untuk analisis regresi, berguna untuk melihat apakah data yang telah dikumpulkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan analisis grafik dan analisis statistik.



Gambar 4.1 Uji Normalitas

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi Multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance $> 0,100$ dan nilai variance inflation factor (VIF) < 100 . Berikut hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini.

Tabel 4.9

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,211	4,739
	Imbalan	,211	4,739

a. Dependent Variable: Produktivitas Kaerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja, Imbalan menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10 . Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas atau tidak ada korelasi antar variabel independennya.

4.4 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *moment product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 70 maka besarnya $df = 70 - 2 = 68$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh R tabel sebesar 0,2352. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Uji Validitas Disiplin Kerja

NO	Variable	Nilai Pearson Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
	Disiplin Kerja			
1	X1.1	0,720	0,2352	Valid
2	X1.2	0,695	0,2352	Valid
3	X1.3	0,635	0,2352	Valid
4	X1.4	0,775	0,2352	Valid
5	X1.5	0,788	0,2352	Valid
6	X1.6	0,761	0,2352	Valid
7	X1.7	0,801	0,2352	Valid
8	X1.8	0,752	0,2352	Valid
9	X1.9	0,771	0,2352	Valid
10	X1.10	0,666	0,2352	Valid
11	X1.11	0,784	0,2352	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan pada Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen disiplin kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (rhitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai rtabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05 artinya seluruh butir pertanyaan pada variable X1 valid dan memenuhi persyaratan untuk melanjutkan uji berikutnya.

Tabel 4.11
Uji Validitas Imbalan

NO	VARIABLE	Nilai Pearson Correlation	Nilai R Tabel	Keterangan
	Imbalan			
1	X2.1	0,487	0,2352	Valid
2	X2.1	0,476	0,2352	Valid
3	X2.3	0,657	0,2352	Valid
4	X2.4	0,835	0,2352	Valid
5	X2.5	0,684	0,2352	Valid
6	X2.6	0,729	0,2352	Valid
7	X2.7	0,758	0,2352	Valid
8	X2.8	0,742	0,2352	Valid
9	X2.9	0,683	0,2352	Valid
10	X2.10	0,690	0,2352	Valid
11	X2.11	0,664	0,2352	Valid
12	X2.12	0,678	0,2352	Valid
13	X2.13	0,579	0,2352	Valid
14	X2.14	0,700	0,2352	Valid
15	X2.15	0,666	0,2352	Valid
16	X2.16	0,681	0,2352	Valid
17	X2.17	0,672	0,2352	Valid
118	X2.18	0,651	0,2352	Valid

19	X2.19	0,602	0,2352	Valid
20	X2.20	0,570	0,2352	Valid
21	X2.21	0,721	0,2352	Valid
22	X2.22	0,705	0,2352	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan pada Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen Imbalan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (rhitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai rtabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05 artinya seluruh butir pertanyaan pada variable X2 valid dan memenuhi persyaratan untuk melanjutkan uji berikutnya.

Tabel 4.12

Uji Validitas Produktivitas Kerja

NO	VARIABLE	Nilai Pearson Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
	Produktivitas Kerja			
1	Y1	0,675	0,2352	Valid
2	Y2	0,697	0,2352	Valid
3	Y3	0,809	0,2352	Valid
4	Y4	0,661	0,2352	Valid
5	Y5	0,701	0,2352	Valid
6	Y6	0,723	0,2352	Valid
7	Y7	0,804	0,2352	Valid
8	Y8	0,750	0,2352	Valid
9	Y9	0,737	0,2352	Valid

10	Y10	0,787	0,2352	Valid
11	Y11	0.740	0,2352	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan pada Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen produktivitas kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (rhitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05 artinya seluruh butir pertanyaan pada variable Y valid dan memenuhi persyaratan untuk melanjutkan uji berikutnya.

4.5 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* > 0.70 menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel

Tabel 4.13

Uji Reabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,928	12

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Dari tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Disiplin Kerja > 0,70 yaitu 0,928 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Disiplin Kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner

Tabel 4.14
Uji Reabilitas Imbalan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,940	22

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Dari tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Imbalan > 0,70 yaitu 0,940 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Imbalan memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.15

Uji Reabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,915	11

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Dari tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Produktivitas kerja > 0,70 yaitu 0,915 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Produktivitas kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2013:91). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Tabel 4.16
Uji Regresi

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error

1	(Constant)	647	2,538
	Disiplin Kerja	153	,094
	Imban	499	,060
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Model persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = 647 + 153 X_1 + 499X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

B1 = Disiplin Kerja

B2 = Imbalan

ε = Variabel Error

Tabel di atas menggambarkan nilai masing-masing variabel penelitian ini yang dideskripsikan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta yaitu 647, artinya jika variabel Disiplin Kerja (X_1), variabel Imbalan (X_2) tidak ada atau dinyatakan dalam jumlah nol, maka variabel Prooduktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 647
2. Koefisien beta variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 153. Ketika nilai variabel konstan dan variabel Disiplin Kerja (X_1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Prooduktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 153. Begitu

pula sebaliknya, jika nilai variabel lain tetap dan variabel Disiplin Kerja (X1) menurun 1 satuan, maka variabel Prooduktivitas Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 153

3. Koefisien beta variabel Imbalan (X2) sebesar 499. Ketika nilai variabel konstan dan variabel Imbalan (X2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Prooduktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 499. Begitu pula sebaliknya, jika nilai variabel lain tetap dan variabel Imbalan (X2)menurun 1 satuan, maka variabel Prooduktivitas Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 499

4.7 Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

Uji t yaitu untuk mengetahui signifikan atau tidaknya X dan Y. Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program Statis Package For Social Sciences (SPSS 25.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan significane level tarafnyata 0.05 ($\alpha=5\%$). Adapun pengujiannya sebagai berikut :

Tabel 4.17

Uji T

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.

1	(Constant)	255	,800
	Disiplin Kerja	2,57	,921
	Imbalan	8,298	,<001
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji T yang dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pengujian masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Adapun Kesimpulan dapat digambarkan melalui persamaan berikut :

1. Nilai Sig. Variable Disiplin Kerja (X1) sebesar $0.91 > 0.05$ maka disimpulkan Variable X1 berpengaruh tidak signifikan terhadap variable Produktivitas Kerja (Y)
2. Nilai Sig. Variable Imbalan (X2) sebesar $0.01 < 0.05$ maka disimpulkan Variable Imbalan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variable Produktivitas Kerja (Y)

b) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F akan menunjukkan apakah seluruh variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila probabilitas tingkat signifikansi uji F-hitung lebih kecil dari tingkat signifikansi tertentu yakni 5%, maka pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen adalah signifikan.

Tabel 4.18

Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	159,710	<,001 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 159,710 dan nilai signifikansi F sebesar <0,001 dengan probabilitas < 0,05. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja, dan Imbalan secara simultan dan positif mempengaruhi variabel dependen Produktivitas Kerja.

c) Uji Koefisien Determinasi (R-Squared)

Koefisien Determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (Disiplin Kerja, Imbalan) dapat menjelaskan variabel dependennya (Produktivitas Kerja). Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19

Uji R²

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,968 ^a	,936	,925

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas besar angka R square (R^2) adalah 0.936. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 93%. Atau dapat diartikan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 93% terhadap variabel dependennya. Sisanya 7% lainnya dipengaruhi faktor lain di luar model regresi tersebut.

4.8 Hasil dan Pembahasan

➤ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. Dari penelitian ini kita dapat buktikan dari hasil uji t sebesar 2,57 dan memiliki signifikansi sebesar 0,91 > taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka hal ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan uji hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi juga diperlukan tingkat disiplin kerja yang tinggi pula oleh karyawan itu sendiri, Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan mereka terhadap peraturan dan standar yang berlaku di tempat kerja mereka. Disiplin kerja sangat penting untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Disiplin kerja yang baik menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini

akan meningkatkan semangat kerja, semangat, dan pencapaian tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Menurunnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas yang berpengaruh pada produktivitas karyawan. Jadi pada dasarnya variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan akan menati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardyan Septiady (2022) yang menyatakan Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Utama Pertama, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

➤ **Pengaruh Imbalan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Imbalan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. Dari penelitian ini kita dapat buktikan dari hasil uji t sebesar 8,29 dan memiliki signifikansi sebesar $0,01 < \text{ taraf signifikansi sebesar } 0,05$. Maka hal ini menyatakan bahwa Imbalan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan uji hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka dibutuhkan peran serta perusahaan, yang dimaksudkan disini adalah jumlah kompensasi yang diberikan yang dapat berupa imbalan finansial maupun non-finansial. Sebab pemberian

kompensasi adalah hasil penjualan tenaga para pekerjanya. Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, 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 yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Maka dari itu, jika Jika karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan kerja mereka, mereka cenderung berusaha semaksimal mungkin untuk perusahaan dan meningkatkan kinerja mereka. Namun, jika karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha dan kontribusi yang mereka berikan, maka motivasi mereka untuk bekerja lebih keras akan berkurang, yang pada akhirnya akan mengakibatkan kurangnya hasil.

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Ir. Nurhaifa, M.Si (2020) yang menyatakan Secara parsial, kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. EDI Indonesia, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa jika tidak terjadi perubahan pada Kompensasi maka Produktivitas kerja karyawan akan tetap atau tidak terjadi perubahan, sedangkan jika terjadi peningkatan pada kompensasi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan pada hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Kinerja karyawan PT PLN UP3 Medan. Artinya Ketika ada disiplin kerja yang baik, yang berarti bahwa karyawan membuat dan mematuhi aturan yang harus mereka lakukan, kinerja karyawan sangat berpengaruh, yang berarti bahwa jika disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat. menunjukkan sikap disiplin, yang berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.
2. Imbalan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja karyawan PT PLN UP3 Medan. Artinya jika imbalan yang mereka terima sesuai dengan kerja mereka maka mereka akan berusaha semaksimal mungkin dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka agar target yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Namun jika karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha dan kontribusi yang mereka berikan, maka motivasi mereka untuk bekerja lebih keras akan berkurang, yang pada akhirnya akan mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja karyawan
3. Dari uji simultan (Uji F) dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja, Imbalan kerja berpengaruh secara simultan dan

signifikan terhadap terhadap Produktivitas Kinerja karyawan PT PLN UP3 Medan. Artinya jika disiplin kerja dan imbalan telaksana dengan baik maka dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara signifikan yang dimana hal ini dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan dalam mencapai target yang telah di tetapkan perusahaan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan Disiplin Kerja, Imbalan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Sehingga beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pimpinan atau manager PT. PLN (Persero) UP3 Medan harus menjaga hubungan dengan karyawan dengan baik, hubungan antar sesama karyawan, dan hubungan antar bagian tetap harmonis sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.
2. Karyawan dan staf PT. PLN (Persero) UP3 Medan harus menjaga kedisiplinan mereka supaya kinerja mereka dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqawi, D., Ali, H., & Fauzi, A. (2024). 367-380+Denai+Alqawi1,+Hapzi+Ali2,+Achmad+Fauzi3. 5(3), 367–380.
- Andriani, D., & Redita Ramadhani, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 1–11.
<https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.596>
- Anggara, M. T., Ahluwalia, S. E. L., & ... (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *Journal Strategy of ...*, 2, 47–57.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Azahra, A. D., Nabila Putri, D., & Asbari, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management*, 02(04), 1–7.
- Barri, M. U., Islamiyati, D., Saesarifa, Z., Manajemen, J., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Nahdlatul, U., & Korespondensi, P. (2025). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . XMLTRONIK Kota Cilacap Jawa Tengah*. 3(1), 215–221.
- Cahyono, Y. T., & Putri, E. (2020). Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, Dan

- Lingkungan Kerja Pada Kualitas Kinerja Pegawai. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
<https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.479>
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Fitriana, & Lilianti, E. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i2.4319>
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204–216. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i3.92>
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649.
- Hamiddin, M. I. N., & Taaha, Y. R. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Makassar. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 307. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10458>
- Harmen, H., & Siregar. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 168–185. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i3.5816>
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Ilmi, M., Ariani, L., & Quarta, D. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 13. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2920>
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127–141. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1856>
- Jacobus, Maria Christin & Latjandu, Lady. (2022). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Diantha Bitung. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 5(2), 301–308.
- jufrizen & sitorus, 2021. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas

- Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Marliza, MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>
- Muanifah, P., & Sari. (2022). EVALUASI PENERAPAN PSAK 24 REVISI 2015 MENGENAI IMBALAN KERJA KHUSUSNYA PASCA KERJA PADA PT BA BANGUNAN (Studi Kasus Pada PT BA Bangunan Pondok Cabe Pamulang Tangerang Selatan). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 553–560.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.508>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Putri Nur Syiva, S., Ayu Lestari, R., Bagus Rahmad Lil'amin, E., & Sisiawan Putra, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02(01), 43–60.
- Ramadhan, F., & Agustin, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatrading.

- Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(12), 1–15.
- Ridha, J. (2017). Paradigm. *Computer Graphics Forum*, 39(1), 672–673.
<https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Sembiring, tamaulina B., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). *buku ajar metodologi penelitian (teori dan praktik). 1.*
- Srihastuti, E., & Nurkumalasari, L. (2022). Analisis Psak 24 Atas Imbalan Kerja Dalam Laporan Keuangan Pada Pg Pesantren Baru Kediri. *Jca (Jurnal Cendekia Akuntansi)*, 2(2), 17. <https://doi.org/10.32503/akuntansi.v2i2.2135>
- Sugiyono. (2019). *metode penelitian kualitatif kuantitatif dan R&D.*
- Suyatno, A., Leuhery, F., Agustinus, J. W., Lubis, F. M., & Harahap, M. A. K. (2023). Pengaruh Flexible Working Space dan Organizational Culture Terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 770–777.
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6319>
- Umar, U., Rahmah, P., & Novianti, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Café D'malaka Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 41–48.
<https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.155>
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis pengaruh stres kerja, kompensasi, dan employee engagement terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai

PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>

Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>

LAMPIRAN 1

1. Hasil SPSS Karakteristik Responden

Frequency Tabel

Frequency Table

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - L	49	70,0	70,0	70,0
	Perempuan	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 40 Tah	19	27,1	27,1	27,1
	20 - 30	21	30,0	30,0	57,1
	31 - 40	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA	18	25,7	25,7	25,7
	SARJANA	29	41,4	41,4	67,1
	SMA/SMK	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

STATUS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Me	19	27,1	27,1	27,1
	Menikah	34	48,6	48,6	75,7
	Pelajar/	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

LK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 10 Tah	32	45,7	45,7	45,7
	1 - 5 Ta	17	24,3	24,3	70,0
	5 - 10 T	21	30,0	30,0	100,0

Total	70	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	1	1,4	1,4	4,3
	CS	5	7,1	7,1	11,4
	S	33	47,1	47,1	58,6
	SS	29	41,4	41,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	2	2,9	2,9	5,7
	CS	4	5,7	5,7	11,4
	S	34	48,6	48,6	60,0
	SS	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	4	5,7	5,7	8,6
	CS	6	8,6	8,6	17,1
	S	30	42,9	42,9	60,0
	SS	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	4	5,7	5,7	7,1
	CS	9	12,9	12,9	20,0
	S	25	35,7	35,7	55,7
	SS	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	2	2,9	2,9	7,1
	CS	5	7,1	7,1	14,3
	S	37	52,9	52,9	67,1
	SS	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	1	1,4	1,4	4,3
	CS	7	10,0	10,0	14,3
	S	36	51,4	51,4	65,7
	SS	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9

	TS	4	5,7	5,7	8,6
	CS	5	7,1	7,1	15,7
	S	31	44,3	44,3	60,0
	SS	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	5	7,1	7,1	8,6
	CS	6	8,6	8,6	17,1
	S	39	55,7	55,7	72,9
	SS	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	4	5,7	5,7	7,1

	CS	5	7,1	7,1	14,3
	S	35	50,0	50,0	64,3
	SS	25	35,7	35,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	1	1,4	1,4	2,9
	CS	8	11,4	11,4	14,3
	S	37	52,9	52,9	67,1
	SS	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	3	4,3	4,3	5,7
	CS	5	7,1	7,1	12,9

	S	39	55,7	55,7	68,6
	SS	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	1	1,4	1,4	5,7
	CS	9	12,9	12,9	18,6
	S	34	48,6	48,6	67,1
	SS	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,9	2,9	2,9
	CS	7	10,0	10,0	12,9
	S	39	55,7	55,7	68,6
	SS	22	31,4	31,4	100,0

Total	70	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	2	2,9	2,9	4,3
	CS	8	11,4	11,4	15,7
	S	34	48,6	48,6	64,3
	SS	25	35,7	35,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,3	4,3	4,3
	CS	7	10,0	10,0	14,3
	S	35	50,0	50,0	64,3
	SS	25	35,7	35,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	1	1,4	1,4	4,3
	CS	9	12,9	12,9	17,1
	S	34	48,6	48,6	65,7
	SS	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	6	8,6	8,6	10,0
	CS	9	12,9	12,9	22,9
	S	29	41,4	41,4	64,3
	SS	25	35,7	35,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	4	5,7	5,7	7,1
	CS	6	8,6	8,6	15,7
	S	33	47,1	47,1	62,9
	SS	26	37,1	37,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	3	4,3	4,3	5,7
	CS	6	8,6	8,6	14,3
	S	34	48,6	48,6	62,9
	SS	26	37,1	37,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4

	TS	2	2,9	2,9	4,3
	CS	8	11,4	11,4	15,7
	S	35	50,0	50,0	65,7
	SS	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	3	4,3	4,3	5,7
	CS	6	8,6	8,6	14,3
	S	36	51,4	51,4	65,7
	SS	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5,7	5,7	5,7
	CS	6	8,6	8,6	14,3

	S	32	45,7	45,7	60,0
	SS	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	6	8,6	8,6	10,0
	CS	8	11,4	11,4	21,4
	S	36	51,4	51,4	72,9
	SS	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	4	5,7	5,7	8,6
	CS	7	10,0	10,0	18,6
	S	34	48,6	48,6	67,1

	SS	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	3	4,3	4,3	5,7
	CS	6	8,6	8,6	14,3
	S	36	51,4	51,4	65,7
	SS	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	1	1,4	1,4	2,9
	CS	7	10,0	10,0	12,9
	S	32	45,7	45,7	58,6
	SS	29	41,4	41,4	100,0

Total	70	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	CS	10	14,3	14,3	15,7
	S	36	51,4	51,4	67,1
	SS	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	2	2,9	2,9	5,7
	CS	9	12,9	12,9	18,6
	S	33	47,1	47,1	65,7
	SS	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	2	2,9	2,9	5,7
	CS	8	11,4	11,4	17,1
	S	36	51,4	51,4	68,6
	SS	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	1	1,4	1,4	2,9
	CS	7	10,0	10,0	12,9
	S	33	47,1	47,1	60,0
	SS	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	2	2,9	2,9	5,7
	CS	7	10,0	10,0	15,7
	S	32	45,7	45,7	61,4
	SS	27	38,6	38,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	2	2,9	2,9	4,3
	CS	6	8,6	8,6	12,9
	S	37	52,9	52,9	65,7
	SS	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4

	TS	5	7,1	7,1	8,6
	CS	5	7,1	7,1	15,7
	S	31	44,3	44,3	60,0
	SS	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	1	1,4	1,4	4,3
	CS	8	11,4	11,4	15,7
	S	36	51,4	51,4	67,1
	SS	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	1	1,4	1,4	2,9

	CS	5	7,1	7,1	10,0
	S	34	48,6	48,6	58,6
	SS	29	41,4	41,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	1	1,4	1,4	2,9
	CS	3	4,3	4,3	7,1
	S	36	51,4	51,4	58,6
	SS	29	41,4	41,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	2	2,9	2,9	4,3
	CS	8	11,4	11,4	15,7

	S	29	41,4	41,4	57,1
	SS	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	2	2,9	2,9	4,3
	CS	9	12,9	12,9	17,1
	S	32	45,7	45,7	62,9
	SS	26	37,1	37,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	3	4,3	4,3	5,7
	CS	8	11,4	11,4	17,1
	S	38	54,3	54,3	71,4

	SS	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	1	1,4	1,4	4,3
	CS	7	10,0	10,0	14,3
	S	42	60,0	60,0	74,3
	SS	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	3	4,3	4,3	5,7
	CS	8	11,4	11,4	17,1
	S	38	54,3	54,3	71,4
	SS	20	28,6	28,6	100,0

Total	70	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	3	4,3	4,3	5,7
	CS	5	7,1	7,1	12,9
	S	37	52,9	52,9	65,7
	SS	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	3	4,3	4,3	5,7
	CS	6	8,6	8,6	14,3
	S	36	51,4	51,4	65,7
	SS	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	3	4,3	4,3	7,1
	CS	7	10,0	10,0	17,1
	S	33	47,1	47,1	64,3
	SS	25	35,7	35,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

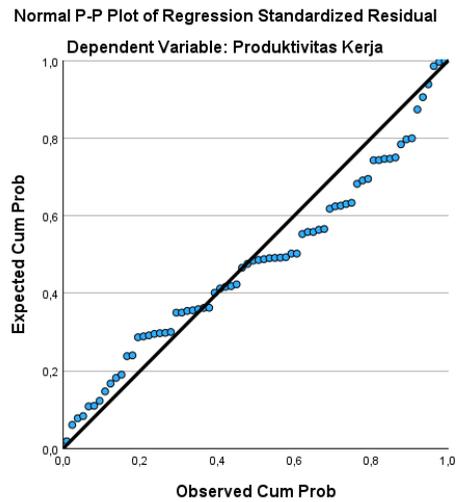
Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	5	7,1	7,1	8,6
	CS	8	11,4	11,4	20,0
	S	32	45,7	45,7	65,7
	SS	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

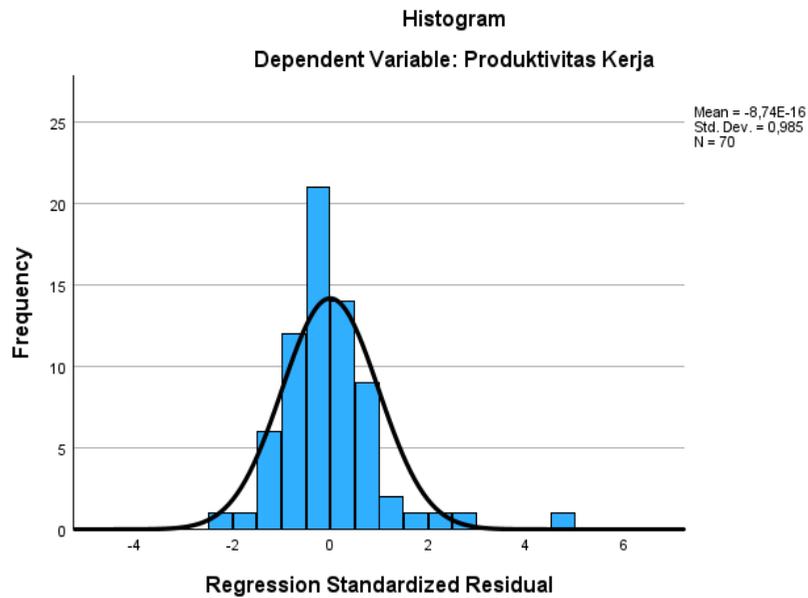
LAMPIRAN 2

Hasil Estimasi

1. Uji Normalitas dengan Histogram



2. Uji Normalitas dengan P-Plot



3. Uji Normalitas dengan Kolomgrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		70	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,86099581	
Most Extreme Differences	Absolute	,122	
	Positive	,122	
	Negative	-,098	
Test Statistic		,122	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,012	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,009	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,007
		Upper Bound	,012

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

4. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,647	2,538		,255	,800	
	Disiplin Kerja	-,009	,094	-,011	-,099	,921	,9
	Imbalan	,499	,060	,919	8,298	<,001	,9

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

5. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,647	2,538		,255	,800
	Disiplin Kerja	,153	,094	-,011	2579664299,0	,921
	Imbalan	,499	,060	,919	8,298	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

6. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,647	2,538		,255	,800
	Disiplin Kerja	,153	,094	-,011	2579664299,0	,921
	Imbalan	,499	,060	,919	8,298	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2692,586	2	1346,293	159,710	<,001 ^b
	Residual	564,785	67	8,430		
	Total	3257,371	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Imbalan, Disiplin Kerja

8. Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 ^a	,827	,821	2,903

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