

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 10 Agustus 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : YUNISA AULIA
 NPM : 1605160034
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. POS DIVISI REGIONAL 1 MEDAN

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

Tim Penguji

[Signature]
 YODY FIRMAN, SE., M.M

[Signature]
 SRI FITRI WAHYUNI, SE., M.S

Pembimbing

[Signature]
 Drs. DANI ISKANDAR, SE., M.M

Panitia Ujian

Ketua

[Signature]
 H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

[Signature]
 Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.S



Terpercaya



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : YUNISA AULIA
N P M : 1805160054
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT. POS DIVISI REGIONAL 1 MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 30 Juli 2022

Pembimbing Skripsi

Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM

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

Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M., M.Si



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : YUNISA AULIA
N.P.M : 1805160054
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Nama Dosen Pembimbing : Drs. DANI ISKANDAR, SE.,M.M
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT. POS DIVISI REGIONAL 1 MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Abstrak	17/07/2022	
Bab 2	Kutipan produktivitas kutipan kompensasi	17/07/2022	
Bab 3	Tabel defenisi Operasional rencana penelitian kutipan	21/07/2022	
Bab 4	Pembahasan	27/07/2022	
Bab 5			
Daftar Pustaka	Daftar Pustaka	28/07/2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc U/ dimeja hijau	30/07/2022	

Diketahui oleh
Ketua Program Studi

SMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

Medan, 30 Juli 2022

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, SE., M.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Yunisa Aulia
NPM : 1005160054
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Keuangan
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 30 Mei 2022
Perbuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT POS DIVISI REGIONAL 1
MEDAN**

SKRIPSI

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



OLEH:

NAMA : YUNISA AULIA
NPM : 1805160054
PROGRAM STUDI : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT POS DIVISI REGIONAL 1 MEDAN

Yunisa Aulia
1805160054

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp. (061)6624567 Medan 20238
Email : yunisaaulia57@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Devisi Region 1 Medan, penelitian ini akan dilakukan melalui metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif penelitian iniberlokasi di PT. Pos Divisi Regional 1 Medan , Jl. Prof. HM. Yamin Sh, Sei Kera Hilir II, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Divisi Regional 1 Medan berjumlah sebanyak 85 karyawan, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yakni 85 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda. Adapun hasil penelitian ini adalah Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karena nilai t_{hitung} (3.086) $> t_{tabel}$ (1.988) dan signifikansi (0.016) $< 0,05$. Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS karena nilai t_{hitung} (3.451) $> t_{tabel}$ (1.988) dan signifikansi (0,001) $< 0,05$. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS karena nilai t_{hitung} (3.337) $> t_{tabel}$ (1.988) dan signifikansi (0,002) $< 0,05$. Secara simultan baik kompensasi, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS karena F_{hitung} (19.633) $> F_{tabel}$ (2.72) dan signifikansi (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan nilai R Square adalah 61.1% persen.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin, Motivasi dan Produktivitas

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE, AND MOTIVATION ON WORK PRODUCTIVITY IN PT POS REGIONAL DIVISION 1 MEDAN

Yunisa Aulia
1805160054

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp. (061)6624567 Medan 20238
Email : yunisaaulia57@gmail.com

The purpose of this research is to find out and analyze compensation, work discipline, and motivation that have an indirect effect on work productivity at PT Pos Devisi Region 1 Medan, this research will be carried out through quantitative research methods with an associative approach. This research is located at PT. Regional Division Post 1 Medan , Jl. Prof. HM. Yamin Sh, Sei Kera Hilir II, Kec. Medan Perjuangan, Medan City, the population of this research is all employees of PT. The Medan Regional Division 1 Post totaled 85 employees, the sample used was a saturated sample where all the population was sampled, namely 85 people. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study are the compensation variable has a positive and significant effect on productivity because the value of $t_{(count)} (3.086) > t_{(table)} (1.988)$ and significance $(0.016) < 0.05$. Discipline variable has a positive and significant effect on POS Employee Productivity because the value of $t_{(count)} (3.451) > t_{(table)} (1.988)$ and significance $(0.001) < 0.05$. Motivation variable has a positive and significant effect on POS employee productivity because the value of $t_{(count)} (3.337) > t_{(table)} (1.988)$ and significance $(0.002) < 0.05$. Simultaneously, both compensation, discipline and motivation have a positive and significant impact on POS employee productivity because $F_{count} (19.633) > F_{table} (2.72)$ and significance $(0.000) < (0.05)$ and the value of R Square is 61.1% percent.

Keywords: Compensation, Discipline, Motivation and Productivity

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penukis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini penukis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Almarhum Zulkarnain dan Ibunda Megatna Purba Tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan untuk Muhammad Alfarizi Nasution serta adik saya tersayang Dian Purna Maulidya yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan

spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

10. Seluruh sahabat-sahabat penulis Yusna Ramadhani, Ayunda Zuhra, Putri Ayu Andira Siregar, Maghfirah Tatilla, Sella Silvia, Yuliana, Ulvi Syahri Devi yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh staff pegawai Kantor Pos Divisi Regional 1 Medan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memerikan izin untuk melakukan riset.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak, Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 10 Mei 2022

Yunisa Aulia

NPM. 1805160054

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	3
1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah.....	4
1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
BAB 2 LANDASAN TEORI	7
2.1. Uraian Teoritis	7
2.1.1 Produktivitas Karyawan	7
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	7
2.1.1.2 Faktor yang dapat meningkatkan Produktivitas Kerja ...	8
2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja	9
2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Produktivitas	11
2.1.2 Kompensasi	12
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	12
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi	13
2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi	14
2.1.2.4 Indikator Kompensasi.....	17
2.1.3 Disiplin.....	19
2.1.3.1 Pengertian Disiplin.....	19
2.1.3.2 Fungsi Disiplin	21
2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
2.1.3.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	25
2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja	26
2.1.4 Motivasi	27
2.1.4.1 Pengertian Motivasi.....	27
2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja	28
2.1.4.3 Faktor-Faktor Motivasi	29
2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja	31
2.2. Kerangka Konseptual.....	34
2.3. Hipotesis	37
BAB 3 : METODE PENELITIAN	38
3.1. Pendekatan Penelitian	38

3.2. Definisi Operasional Variabel.....	38
3.3. Tempat Dan Jadwal Penelitian.....	40
3.4. Populasi Dan Sampel	41
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6. Teknik Analisis Data.....	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Identitas Responden	50
4.1.2 Distribusi Jawaban Responden.....	51
4.1.3 Uji Asumsi Klasik	60
4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda	65
4.1.5 Uji Hipotesis.....	66
4.1.6 Koefisien Determinasi.....	68
4.2 Pembahasan.....	69
BAB 5 PENUTUP.....	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
5.3 Keterbatasan penulis	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Defenisi Operasional.....	38
Tabel 3.6 Rencana Penelitian.....	40
Tabel 3.4 Penilaian Skala Likert.....	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Usia Responden.....	48
Tabel 4.3 Pendapatan Responden.....	49
Tabel 4.4 Lama Kerja Responden.....	49
Tabel 4.5 Persentase jawaban responden variabel X1 (Kompensasi).....	50
Tabel 4.6 Persentase jawaban responden variabel X2 (Disiplin Kerja).....	52
Tabel 4.7 Persentase jawaban responden variabel X3 (Motivasi).....	55
Tabel 4.8 Persentase jawaban responden variabel Y (Kompensasi).....	56
Tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	61
Tabel 4.10 Coefficients Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.11 Coefficientsa.....	63
Tabel 4.12 Coefficientsa.....	65
Tabel 4.13 ANOVAb.....	66
Tabel 4.14 Model Summary.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh X1-Y	34
Gambar 2.2 Pengaruh X2-Y	35
Gambar 2.3 Pengaruh X3-Y	36
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Histogram Normalitas	59
Gambar 4.2 P-plot normalitas	60
Gambar 4.3 Scatterplot.....	62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Keberhasilan dari sumber daya manusia dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan, produktivitas karyawan di suatu perusahaan serta tidak lupa peran serta pimpinan perusahaan yang selalu mengawasi kinerja karyawan agar bekerja produktif serta bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan tersebut salah satunya diperlukan motivasi dari diri karyawan. Namun pada kenyataan karyawan tidak memiliki motivasi dalam dirinya salah satunya dikarenakan kurangnya motivasi dari pimpinan perusahaan sehingga karyawan enggan untuk memberikan prestasi bagi perusahaan dan juga bekerja secara maksimal sehingga karyawan akan mendapat sanksi karna telah melanggar.

PT Pos Region 1 Medan sebagai salah satu perusahaan BUMN memiliki asset berupa sumber daya manusia yang perlu dikembangkan dan dijaga , bertujuan untuk aktivitas kerja dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. PT Pos Region 1 Medan saat ini melaksanakan tugas dalam menyelenggarakan jasa pos dan giro untuk umum dalam dan luar negeri yang meliputi jasa pos, jasa giro, jasa keuangan, jasa keagenan, serta usaha usaha lain yang menunjang jasa pos dan giro sesuai dengan peraturan dan perundang undangan yang berlaku. Saat ini PT Pos Regional 1 Medan. Jumlah karyawan pada PT Pos Regional 1 sebanyak 85

karyawan mencakup keseluruhan divisi. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak diharapkan dapat meningkatkan efisiensi penuh agar tidak terjadi pemborosan waktu dan energi.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016). Pengertian kompensasi Menurut (Malayu S P Hasibuan, 2011) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Sedangkan disiplin adalah suatu perbuatan seseorang yang sesuai dengan norma yang berlaku untuk tujuan tertentu, Disiplin juga menggambarkan tingkah laku seseorang dalam bentuk tanggung jawab kepada dirinya. Sedangkan Menurut (Hamali, 2016) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi. Tentunya dalam hal ini disiplin mempengaruhi produktivitas karyawan, jika karyawan tidak disiplin maka digolongkan kedalam karyawan yang tidak produktif.

Temuan awal pada objek yang diteliti PT Pos Regional 1 Medan ditemukan berbagai permasalahan antara lain seperti tidak mengerjakan pekerjaan sesuai target akibat dari karyawan merasa kurang puas terhadap kompensasi yang

diberikan perusahaan , karyawan juga masih ada yang tidak disiplin seperti datang tidak tepat waktu ada juga karyawan pulang sebelum jam kantor, serta pimpinan kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dan jaranganya pegawai diajak berdiskusi yang menyebabkan turunya produktivitas kerja pegawai.

PT Pos Regional 1 Medan sendiri penerapan disiplin terbilang sudah sangat ketat, berbagai aturan sudah diterapkan namun permasalahan seperti datang terlambat dan pulang lebih awal juga mampu menurunkan produktivitas kerja karyawan . Berbagai permasalahan pada PT Pos Region 1 Medan menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul.

Berdasarkan uraian diatas , bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi mempunyai keterkaitan satu sama lain yang memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang kompensasi, disiplin kerja dan motivasi dalam memberikan masukan terhadap produktivitas karyawan. Untuk itu penulis menetapkan judul “**Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja , dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT POS DIVISI REGIONAL 1 MEDAN**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Divisi Regional 1 Medan.

1. Menurunnya produktivitas kerja karyawan sehingga tidak mencapai target perusahaan yang disebabkan oleh rendahnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, disiplin dan motivasi yang ada di diri karyawan juga rendah yang menyebabkan karyawan enggan untuk bekerja secara maksimal.

2. Kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan seperti gaji tambahan untuk mereka /
3. Kurangnya disiplin karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan terlihat dari karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai waktu yang ditentukan.
4. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sehingga karyawan tidak ada motivasi didalam dirinya untuk bekerja secara maksimal

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas pokok bahasan dalam penelitian ini, dengan mengingat keterbatasan kemampuan analisis, waktu biaya, dan tenaga maka penulis membatasi masalah penelitian ini mengenai kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan produktivitas pada PT Pos Divisi Regional 1 Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan dalam sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini , maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Pos Devisi Region 1 Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pos Devisi Region 1 Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Pos Devisi Region 1 Medan ?

- d. Apakah ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Pos Devisi Region 1 Medan ?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yang ingin dicapai peneliti adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Devisi Region 1 Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Devisi Region 1 Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Devisi Region 1 Medan
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Devisi Region 1 Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan referensi, sumber dan informasi serta sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya mengenai kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan

b. Manfaat Praktis

1. Memberikan wawasan tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan produktivitas karyawan

2. Menjadi bahan pertimbangan mengenai kompensasi yang baik, pelaksanaan disiplin kerja, pemberian motivasi yang tepat serta peningkatan produktivitas karyawan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok akan lebih baik dari hari ini. Berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan selanjutnya akan diuraikan pengertian produktivitas menurut Hasibuan, (2017), yaitu: Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Dan sebagai pebandingan untuk faktor produktivitas kerja menurut (Sinungan, 2014) pengertian produktivitas dapat dikelompokan menjadi tiga, yaitu:

- 1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang di pergunakan (input).
- 2) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari hari ini.
- 3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor efensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset dan tenaga kerja.

Lalu menurut (Hasibuan, 2014) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik, Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental dimana dalam setiap pengerjaannya, output harus lebih besar dari pada inputnya dan merupakan interaksi dari investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi termasuk riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas kerja adalah keahlian karyawan yang mampu memproduksi atau menghasilkan berbanding dengan input yang dipakai.

2.1.1.2 Faktor yang dapat meningkatkan Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut (Anoraga, 2014) ada sepuluh faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- 7) Merasa terlibat dala kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
- 10) Disiplin kerja yang keras

Sedangkan menurut (Sinungan, 2014) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Tenaga kerja

- 2) Seni serta ilmu manajemen, Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
- 3) Modal, Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karenadengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa factor – factor yang meningkatkan produktivitas adalah kerja yaitu factor dalam dan luar diri karyawan seperti mendapatkan upah yang baik dan rasa simpati dari karyawan tersebut.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Salah satu aspek penting di dalam meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan kemampuan serta pemanfaatan sumber-sumber yang relatif terbatas adalah mempergunakan sumber-sumber tersebut seefisien mungkin. Penggunaan sumber seefisien mungkin akan cenderung kearah peningkatan produktivitas tenaga kerja, Menurut (Simamora, 2016) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Menurut (Sutrisno, 2014) mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, Mempunyai kemampuan di dalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat Kerja, Hal ini merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
- 4) Pengembangan Diri, Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

- 5) Mutu , Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
- 6) Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa indikator produktivitas kerja yaitu mampu mencapai target yang ingin dicapai bahkan mampu meningkatkan hasil yang ingin dicapai perusahaan.

2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Produktivitas

Tujuan peningkatan produktivitas ini dapat dilihat dari beberapa sisi, adapun tujuan bagi peningkatan produktivitas kerja perusahaan antara lain:

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa
2. Pengukuran produktifitas berguna untuk perencanaan sumber daya, baik jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Usaha pengukuran tingkat produktivitas dapat digunakan untuk merencanakan target tingkat produktivitas dimasa yang akan datang.
4. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dapat ditentukan berdasarkan perbedaan antar tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang di ukur.

Adapaun manfaat pengukuran produktivitas dapat dipakai untuk membandingkan prestasi kerja manajemen dalam perusahaan yang sejenis, baik baik disektor industri maupun disektor internasional.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan seseorang yang mempekerjakan orang lain yang diberikan kepada pekerjanya, baik imbalan secara fisik ataupun non fisik serta diberikan secara langsung ataupun tidak langsung.

Kompensasi juga berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang. Pengertian kompensasi menurut KBBI (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*) merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang (natura), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Dessler, 2015) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan pengertian kompensasi adalah imbalan yang diberikan seseorang yang mempekerjakan orang lain yang diberikan kepada pekerjaannya, baik imbalan secara fisik ataupun tidak langsung, kompensasi juga dapat memengaruhi hasil kerja seseorang.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada karyawan memiliki tujuan positif dengan menjamin keadilan gaji diharapkan akan memperoleh produktivitas yang tinggi bagi perusahaan, Ada beberapa tujuan kompensasi Menurut Hasibuan (2017) Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

- 1) Ikatan kerja sama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi .
- 2) Kepuasan kerja Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
- 3) Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah
- 4) Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya
- 5) Stabilitas karyawan

(Hasibuan, 2016) juga mengemukakan bahwa tujuan dari kompensasi, antara lain adalah sebagai motivasi yaitu jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya,

2.1.2.3 Jenis – Jenis Kompensasi

Terdapat berbagai jenis kompensasi. Menurut (Simamora, 2016) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1) Kompensasi Langsung (Direct Compensation) Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa:

- a) Gaji adalah kompensasi atau balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti
- b) Upah adalah kompensasi atau balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati
- c) Insentif adalah kompensasi atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap yang berprestasi
- d) Bonus, Jenis kompensasi lain yang ditetapkan adalah berupa pemberian bonus. pemberian bonus kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2) Kompensasi Tidak Langsung (Indirect Compensation)

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan service. Kompensasi ini merupakan kompensasi tambahan yang diberikan baik finansial maupun non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan. Kompensasi tidak langsung berupa:

- a) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja
- b) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi : tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, rencana pensiun.
- c) Program pelayanan karyawan, meliputi: rekreasi, kafetaria, perumahan, beasiswa pendidikan, dan fasilitas lainnya

Sedangkan menurut menurut (Sugiri, 2015) jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, :

1) Kompensasi langsung diantaranya :

- a) Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
- b) Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional

Contoh dari penghasilan tidak tetap :

- 1) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
- 2) Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
- 3) Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.
- 4) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
- 5) Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.

2) Kompensasi tidak langsung, diantaranya :

- a) Tunjangan karyawan, Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun)
- b) Tunjangan Jabatan
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

Sedangkan Menurut (Sedarmayanti, 2015) kompensasi dibedakan menjadi beberapa macam, antara lain :

- 1) Kompensasi Langsung (direct compensation) terdiri dari, Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok
 - a) Gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jam kerja.
 - b) Upah merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung (Kompensasi Pelengkap), Kompensasi pelengkap (Fringe Benefits) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.

Dari jenis-jenis kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi ada yang berupa kompensasi langsung (fisik) dan kompensasi tidak langsung (non fisik) sebagai balas jasa yang dibeikan oleh perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang, dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. Menurut (Simamora, 2016) indikator kompensasi adalah

- 1) Upah dan Gaji, Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- 2) Insentif, Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
- 3) Tunjangan, Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.
- 4) Fasilitas, Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Sedangkan indikator kompensasi menurut (Rivai, 2014) antara lain:

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Insentif
- 4) Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefit)

Penjelasan dari indikator tersebut adalah

- 1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- 2) Sedangkan yang dimaksud dengan Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- 3) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).
- 4) Dan yang dimaksud dengan Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk

mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan

2.1.3 Disiplin

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan, seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan tidak mangkir menurut (Sutrisno, 2014), Menurut (Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, 2021), kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan.

Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan, Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kehadiran yaitu tingkat absensi karyawan dan ketepatan jam masuk, sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Tanggung jawab yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.

- 3) Sikap yaitu peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai suatu acuan dalam bersikap.

Menurut Lateiner dalam (Sutrisno, 2014) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, kesadaran seseorang atau sekelompok karyawan dalam menaati segala peraturan yang ada, sehingga dapat diharapkan pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan efektif dan efisien demi keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan kinerjanya.

2.1.3.2 Fungsi Disiplin Kerja

Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya, (Bangun, 2012). Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari setiap karyawan pun akan diketahui. Beberapa fungsi disiplin dapat diuraikan sebagai berikut;

- 1) Menata kehidupan bersama Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.
- 2) Membangun kepribadian Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik
- 3) Melatih kepribadian Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.
- 4) Hukuman Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.
- 5) Menciptakan lingkungan kondusif Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan (Rozarie, 2017).

Hal tersebut karena disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun, dan mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terarah dan sebaliknya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka ia akan bermalasan-malasan dan cenderung akan menunda-nunda pekerjaan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawannya. Menurut (Hasibuan, 2014) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan, Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin untuk mengerjakannya.
- 2) Teladan pimpinan, Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.
- 3) Balas jasa, Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

- 4) Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 5) Waskat, Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 6) Sanksi hukuman, Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.
- 7) Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- 8) Hubungan kemanusiaan, Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara karyawan akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawan. Terjadinya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
- 2) Kepemimpinan. Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
- 3) Kompensasi. Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
- 4) Sanksi hukum. Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
5. Pengawasan. Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut, (Bangun, 2012).

2.1.3.4 Jenis Jenis Disiplin Kerja

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan

sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pembagian disiplin ada 2 jenis yaitu:

1) ***Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.**

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2) ***Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan.**

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu, (Kasmir, 2012), Dalam bentuknya yang ekstrim "*command discipline*" memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum. jenis – jenis disiplin kerja yaitu :

- a) Disiplin diri Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri , pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.
- b) Disiplin kelompok Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap

peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – standar organisasional.

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimendjo indikator disiplin kerja meliputi:

- 1) Taat terhadap aturan waktu, Meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
- 2) Taat terhadap peraturan organisasi/instansi, Menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Seperti dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi, Berupa aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam organisasi, (Kasmir, 2012).

Sedangkan (Enny, 2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

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

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang yang membuat seseorang tertarik dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016). Motivasi adalah sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019).

Selain itu Malayu mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja

efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (M. Hasibuan, 2014). Jadi bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Adapun (Rivai, 2014) mengemukakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang untuk mencapai suatu keinginan dan daya penggerak kemauan dengan melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja yang tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja perusahaan, sehingga akan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi sebagai pendorong karyawan untuk bekerja lebih baik pastilah memiliki tujuan tujuan penting yang harus diperhatikan perusahaan terdapat beberapa tujuan dari motivasi kerja antara lain:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab, (Sutrisno, 2014)

Selain itu motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.

- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan. (Bismala, 2017)

2.1.4.3 Faktor – Faktor Motivasi

Demi meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan harus dapat memperhatikan faktor apa saja yang bisa meningkatkan atau menurunkan motivasi seorang karyawan, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- 1) Promosi, Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
- 2) Prestasi kerja, Awal pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
- 3) Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pemimpin, atasan langsung, kenalan, dan para spesialis di bagian kekaryawanan, hanya menjadi tugas mereka, (Sunyoto, 2014).

Selain itu juga terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain:

Keluarga dan kebudayaan

- 1) Konsep diri
- 2) Jenis kelamin
- 3) Pengakuan dan prestasi
- 4) Cita-cita dan aspirasi
- 5) Kondisi lingkungan
- 6) Kondisi karyawan
- 7) Upaya pimpinan memotivasi karyawan (Sumardjo & Priansa, 2018).

Adapun penjelasannya antara lain:

- 1) Keluarga dan kebudayaan, Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.
- 2) Konsep diri, Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya.
- 3) Jenis kelamin, Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.
- 4) Pengakuan dan prestasi, Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Cita-cita dan aspirasi, Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.
- 6) Kondisi lingkungan, Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari

lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

- 7) Kondisi karyawan, Kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.
- 8) Upaya pimpinan memotivasi karyawan, Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Sebagai bentuk dorongan dalam diri karyawan motivasi seseorang bisa diukur dengan beberapa hal, dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran
- 5) Usaha Untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan Kerja Yang Dipilih Oleh Para ahli
- 8) Pemanfaatan Waktu, (Mangkunegara, 2016)

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras, Kerja keras adalah kegiatan yang dikerjakan secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai

dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

- 2) Orientasi Masa Depan, Orientasi masa depan adalah upaya antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan
- 3) Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi, Tingkat cita-cita yang tinggi adalah suatu proses dalam suatu keinginan yang ada dalam hati seseorang untuk meningkatkannya
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran, Orientasi tugas/sasaran adalah upaya menyediakan antisipasi terhadap tugas maupun sasaran dalam mencapai suatu tujuan
- 5) Usaha Untuk Maju, Usaha untuk maju adalah suatu proses untuk mengarah kearah yang lebih maju
- 6) Ketekunan, Ketekunan adalah upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih hasil.
- 7) Rekan Kerja Yang Dipilih Oleh Para ahli, Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli adalah seseorang yang dipilih untuk menjadi kawan atau partner dalam bekerja yang dimana dipilih oleh seseorang yang ahli dalam memilih.
- 8) Pemanfaatan Waktu, Pemanfaatan waktu adalah suatu proses dan upaya dalam mencapai tujuan hidup yang dimulai dari cara dalam memanfaatkan waktu.

Selain itu indikator – indikator yang juga digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik

- 2) kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan perwujudan diri (Rachmawati, 2014)

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik, Ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial, Ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, Ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawanlain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawantersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya.

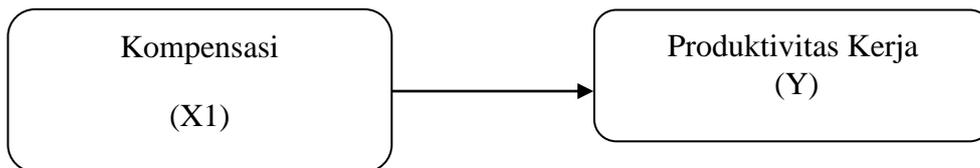
2.2 Kerangka Konseptual

Dalam suatu penelitian kerangka konseptual perlu dikembangkan jika dalam penelitian tersebut terdapat 2 variabel atau lebih Sugiono (2012) berpendapat

bahwa kerangka konseptual yaitu sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

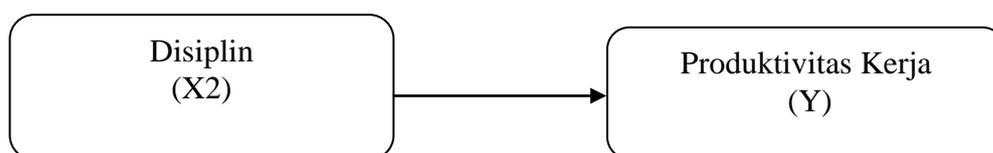
Kompensasi dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Usman et al., 2021),(Khair, 2019), (Jufrizen, 2018a), yang berjudul Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Menemukan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Selain itu (Harpis & Bahri, 2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja pada karyawan PT Alih Daya Indonesia.



Gambar 2.1 Pengaruh X1-Y

2) Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan

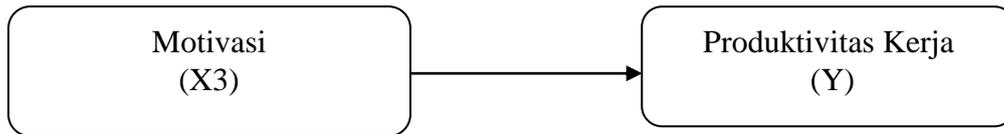
Mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan juga pernah diteliti sebelumnya oleh (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019) yang berjudul Peranan Kinerja Pegawai : Disiplin Kerja dan Kepemimpinan ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Asuransi Wahana Tata Medan. Begitu pun penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Nasution & Lesmana, 2018) ditemukan bahwa ada pengaruh disiplin terhadap produktivitas pada karyawan non medis rumah sakit islam siti aisyah madiun.



Gambar 2.2 Pengaruh X2-Y

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

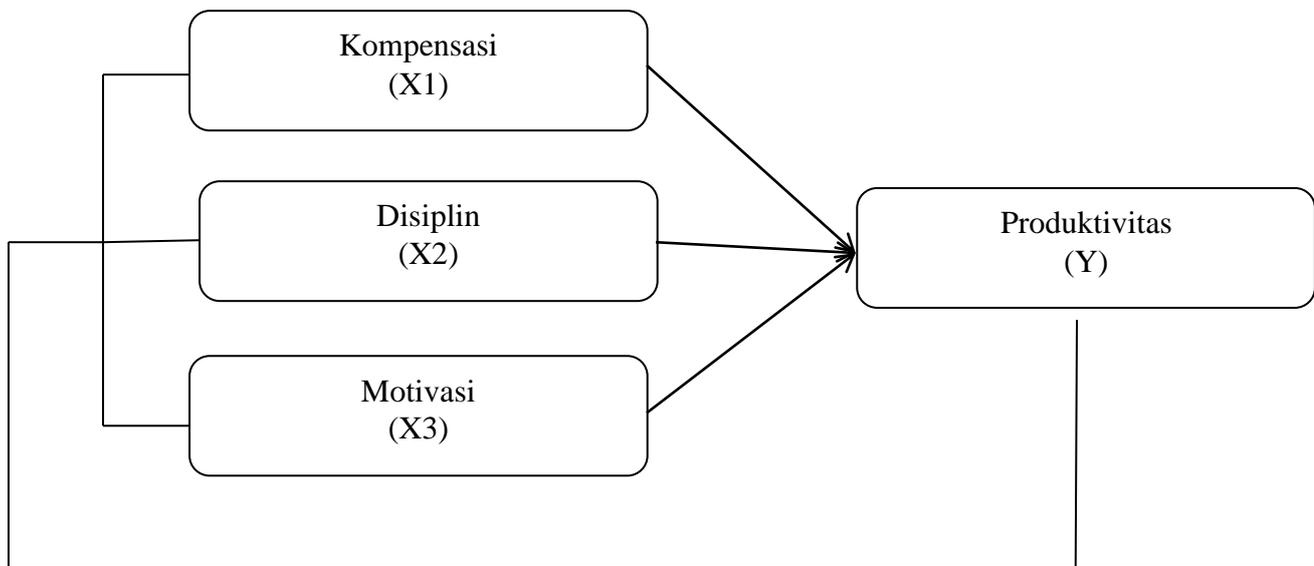
Motivasi yang ada didalam diri seseorang tentu mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan termasuk untuk menjadi karyawan yang produktif. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Daulay, 2018) yang berjudul Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan yang yang diperoleh hasil penelitian yaitu secara simultan motivasi, fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Usaha Milik Negara di kota Medan, dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Tirtayasa, 2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diperoleh hasil motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.



Gambar 2.3 Pengaruh X3-Y

4) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari semua uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh (Jufrizen, 2018) Jufrizen pada tahun 2018 Hasil analisis pada penelitian yang berjudul Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.



**Gambar 2.4
Kerangka Konseptual**

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah, itulah sebabnya rumusan masalah disusun dalam bentuk pertanyaan, (Sugiyono, 2016).

Hipotesis yang diajukan antara lain :

- 1) Adanya pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Pos Divisi Regional 1 Medan
- 2) Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pos Divisi Regional 1 Medan
- 3) Adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada pada PT Pos Divisi Regional 1 Medan
- 4) Adanya pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Pos Divisi Regional 1 Medan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dapat dilihat melalui cara penjelasannya yang bermaksud untuk membuktikan apakah ada pengaruh Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Adapun penelitian ini akan dilakukan melalui metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015:13) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel merupakan penguraian tentang defenisi konsep selanjutnya yang terdapat dalam variabel sebagai petunjuk untuk mengetahui rincian pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti, Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini dapat ditemukan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Tabel Defenisi Operasional

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
	Produktivitas (Y)	keahlian karyawan yang mampu memproduksi atau menghasilkan berbanding dengan input yang dipakai	1.kuantitas kerja 2.kualitas kerja 3.ketetapan waktu(Simamora, 2016)	Likert
2	Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan seseorang yang mempekerjakan orang lain yang diberikan kepada pekerjanya , baik imbalan secara fisik ataupun non fisik serta diberikan secara langsung	1.Gaji 2.Upah	Likert

		ataupun tidak langsung. Kompensasi juga berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang	3.Intensif 4. Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefit) (Rivai, 2014)	
3	Disiplin (X2)	disiplin kerja adalah suatu sikap yang sangat diperlukan untuk semua karyawan yang ada di perusahaan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan	1.Kehadiran 2.Ketaatan pada peraturan kerja 3.Ketaatan pada standart kerja 4.Tingkat Kewaspadaan tinggi 5.Bekerja etis (Enny, 2019)	Likert
4.	Motivasi (X3)	Motivasi kerja merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang untuk mencapai suatu keinginan dan daya penggerak kemauan dengan melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki	1. Kebutuhan fisik 2. kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri (Rachmawati, 2014)	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah PT. Pos Divisi Regional 1 Medan , Jl. Prof. HM. Yamin Sh, Sei Kera Hilir II, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan, Sumatera Utara 20233 Telp (061) 4570053.

2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan pnelitian ini dimulai dari bulan April 2022 sampai dengan juli 2022. Adapun jadwal penelitian dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2
Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Apr 2022				Mei 2022				Jun 2022				Juli 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset	■															
2	Pengajuan Judul		■														
3	Penulisan Proposal			■	■	■	■	■	■								
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■				
5	Seminar Proposal											■	■	■	■	■	■
6	Bimbingan & Penyelesaian Hasil Data													■	■	■	■
7	Sidang meja Hijau																■

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalis yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Berdasarkan pengertian diatas maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Divisi Regional 1 Medan berjumlah sebanyak 85 karyawan

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2017) Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yakni sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di kantor PT Pos Devisi Regional 1 Medan dengan jumlah 85 orang karyawan. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2012).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket/ Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2017) “Angket/kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, skala yang digunakan adalah skala Likert dengan kategori :

Tabel 3.4 Penilaian Skala *likert's*

PERNYATAAN	BOBOT NILAI (SKOR)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2017) “wawancara adalah proses pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan telepon, Untuk mendapatkan data peneliti melakukan tanya jawab dengan bagian Kesekretariatan dibagian personalia yang mempunyai seseorang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung mengenai hal yang relevan dengan penelitian.

3. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas untuk mengetahui apakah masing-masing variable yang dinyatakan dapat dipakai sebagai alat ukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji Validitas ini dengan tujuan untuk menghindari adanya pertanyaan atau pernyataan yang tidak terkait dengan variabel yang diamati atau diukur, (Sugiyono, 2017).

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Bila

koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid . Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung negatif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid.

Dengan jumlah sampel 85 orang dan sig 0.05 diperoleh r tabel sebesar 0.218, adapun pengujian dari validitas akan dijabarkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.5 Uji validitas Variabel Produktivas

NO	R-Hitung	R-Tabel	Status
PY1	0.339	0.211	Valid
PY2	0.511	0.211	Valid
PY3	0.708	0.211	Valid
PY4	0.400	0.211	Valid
PY5	0.607	0.211	Valid
PY6	0.494	0.211	Valid
PY7	0.597	0.211	Valid

Tabel 3.6 Uji validitas Variabel Kompensasi

NO	R-Hitung	R-Tabel	Status
PX11	0.791	0.211	Valid
PX12	0.717	0.211	Valid
PX13	0.624	0.211	Valid
PX14	0.798	0.211	Valid
PX15	0.756	0.211	Valid
PX16	0.727	0.211	Valid
PX17	0.617	0.211	Valid
PX18	0.669	0.211	Valid

Tabel 3.7 Uji validitas Variabel Disiplin

NO	R-Hitung	R-Tabel	Status
PX21	0.651	0.211	Valid
PX22	0.613	0.211	Valid
PX23	0.670	0.211	Valid
PX24	0.652	0.211	Valid
PX25	0.750	0.211	Valid
PX26	0.747	0.211	Valid

PX27	0.730	0.211	Valid
PX28	0.405	0.211	Valid
PX29	0.365	0.211	Valid
PX210	0.478	0.211	Valid
PX211	0.589	0.211	Valid
PX212	0.591	0.211	Valid

Tabel 3.8 Uji validitas Variabel Motivasi

NO	R-Hitung	R-Tabel	Status
PX31	0.714	0.211	Valid
PX32	0.769	0.211	Valid
PX33	0.743	0.211	Valid
PX34	0.805	0.211	Valid
PX35	0.790	0.211	Valid
PX36	0.808	0.211	Valid

Dari tabel tabel diatas terlihat dalam penelitian ini semua instrument penelitian dinyatakan valid, dikarenakan semua R-hitung bernilai $>$ r tabel (0.211) artinya semua instrumen bisa digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak (Sugiyono, 2017). Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.9 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi	106.2706	.622	.769
Disiplin	89.9765	.797	.782
motivasi	114.5059	.791	.760
produktivitas	110.9765	.378	.879

Tabel 3.9 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* bernilai diatas 0.60.

3.6 Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X, serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variabel X. Model persamaan regresi linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

X3= Motivasi

a = Konstan

b1,b2,b3 = Koefisien regresi variabel bebas

e = Standard Error

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis linier yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual normal. Jika residual normal maka hasil penelitian bisa di generalisasikan. Ada dua acara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016)

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016) . Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel independen dapat dilihat dari Tolerance dan nilai VIF. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur

variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah model yang memiliki nilai tolerance $\geq 0,1$ atau nilai VIF ≤ 10 . Sebaliknya, jika nilai Tolerance $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 , maka ada multikolinearitas di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variable terikat (dependen). Selain itu dapat juga digunakan uji glejser, dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji- t)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y secara bersama-sama metode yang digunakan untuk menentukan uji F digunakan rumus:

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

(Sugiyono, 2017). keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji nyata atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat secara serentak. Rumus yang digunakan untuk uji F adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2017).

Penjelasan :

Fh = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Sampel

R² = Koefisien korelasi ganda yang ditemukan

c. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2016) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi (R²) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara serempak, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Identitas Responden

Dibawah ini akan dijabarkan deskripsi responden yang jadi sampel penelitian, responden dalam penelitian ini berjumlah 85 orang, identitas diri yang ditanyakan adalah : Usia, Jenis Kelamin, pendapatan dan lama kerja

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid Laki laki	44	51.8
perempuan	41	48.2
Total	85	100.0

Tabel 4.1 menunjukkan persentase jenis kelamin responden, dalam penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin laki laki yang berjumlah 44 orang (51.8%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 41 orang (48.2%).

Tabel 4.2 Usia Responden

	Frequency	Percent
Valid 31-40 tahun	33	38.8
41-50 tahun	52	61.2
Total	85	100.0

Tabel 4.2 menunjukkan persentase usia responden, dalam penelitian ini mayoritas responden berusia diantara 41-50 tahun yakni 52 orang (61.2%) dan responden yang berusia diantara 31-40 tahun berjumlah 33 orang (38.8%)

Tabel 4.3 Pendapatan Responden

	Frequency	Percent
Valid 4-5 juta	23	27.1
6-8 juta	48	56.5
> 8 juta	14	16.5
Total	85	100.0

Tabel 4.3 pendapatan responden, dalam penelitian ini mayoritas responden berpenghasilan diantara 6-8 juta yang berjumlah 48 orang (56.5%) responden yang berpendapatan 4-5 juta berjumlah 23 orang (27.1%) dan responden yang berpendapatan diatas 8 juta berjumlah 14 orang (16.5%).

Tabel 4.4 Lama Kerja Responden

	Frequency	Percent
Valid < 10 tahun	27	31.8
10-15 tahun	15	17.6
15-20 tahun	43	50.6
Total	85	100.0

Tabel 4.4 menunjukkan lama kerja responden, dalam penelitian ini mayoritas responden sudah bekerja diantara 15-20 tahun yakni 43 orang (50.6%), responden yang bekerja dibawah 10 tahun berjumlah 27 orang (31.8%) dan responden yang sudah bekerja selama 10-15 tahun berjumlah 15 orang (17,6%).

4.1.2 Distribusi Jawaban Responden

Dalam penelitian ini penulis sudah menyebarkan sebanyak 85 angket yang ditujukan kepada responden yang menjadi sampel penelitian, skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan pilihan skor 1-5.

**Tabel 4.5 Persentase jawaban responden variabel Y
(Produktivitas)**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	3	3.5	41	48.2	41	48.2	85	100
P2	-	-	2	2.4	7	8.2	47	55.3	29	34.1	85	100
P3	-	-	2	2.4	8	9.4	52	61.2	23	27.1	85	100
P4	-	-	-	-	11	12.9	61	71.8	13	15.3	85	100
P5	-	-	-	-	-	-	63	74.1	22	25.9	85	100
P6	-	-	-	-	1	1.2	59	69.4	25	29.4	85	100
P7	-	-	-	-	-	-	64	75.3	21	24.7	85	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Saya memiliki kewajiban menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 41 orang (48.2%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden memiliki kewajiban menyelesaikan tugas yang diberikan kepada responden.
2. Pada pernyataan Saya bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan yang saya perbuat” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 47 orang (55.3%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan yang di perbuat
3. Pada pernyataan “Rekan kerja saya bersedia membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 52 orang (61.2%), artinya

dalam penelitian responden setuju bahwa Rekan kerja bersedia membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

4. Pada pernyataan “Atasan saya bersedia memberikan masukan atasan kendala kendala yang saya hadapi dalam pekerjaan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 61 orang (71.8%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Atasan bersedia memberikan masukan atasan kendala kendala yang dihadapi dalam pekerjaan
5. Pada pernyataan “Saya bisa bekerja lebih baik dari rekan kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 63 orang (74.1%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden bisa bekerja lebih baik dari rekan kerja.
6. Pada pernyataan “ Saya bisa bekerja lebih lama dibandingkan rekan kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 59 orang (69.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden bisa bekerja lebih lama dibandingkan rekan kerja.
7. Pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya secepat yang saya bisa” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 64 orang (75.3%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden selalu menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin.

**Tabel 4.6 Persentase jawaban responden variabel X1
(Kompensasi)**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	1	1.2	61	71.8	23	27.1	85	100
P2	-	-	-	-	1	1.2	59	69.4	25	29.4	85	100
P3	-	-	1	1.2	3	3.5	56	65.9	25	29.4	85	100
P4					3	3.5	56	65.9	26	30.6	85	100
P5	-	-	-	-	2	2.4	53	62.4	20	35.4	85	100
P6	-	-	-	-	2	2.4	59	69.4	24	28.2	85	100
P7	-	-	2	2.4	3	3.5	47	55.3	33	38.8	85	100
P8	-	-	-	-	3	3.6	48	56.5	34	40	85	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Gaji yang saya terima bisa mencukupi kebutuhan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 61 orang (71.8%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Gaji yang di terima bisa mencukupi kebutuhan responden
2. Pada pernyataan “Saya merasa gaji saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 59 orang (69.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden merasa gaji saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.
3. Pada pernyataan “Selain Gaji pokok perusahaan juga memberikan upah tambahan kepada saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 56 orang (65.9%), artinya dalam

penelitian responden setuju bahwa Selain Gaji pokok perusahaan juga memberikan upah tambahan kepada mereka

4. Pada pernyataan “Saya dan keluarga diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 56 orang (65.9%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden dan keluarga diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan
5. Pada pernyataan “Saya juga diberikan jaminan pensiun atas dedikasi saya di perusahaan ini” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 53 orang (62.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden juga diberikan jaminan pensiun atas dedikasi di perusahaan.
6. Pada pernyataan “Saya diberikan berbagai macam tunjangan jika hasil kerja saya melebihi ekspektasi perusahaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 59 orang (69.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden diberikan berbagai macam tunjangan jika hasil kerja mereka melebihi ekspektasi perusahaan
7. Pada pernyataan “Saya diberikan fasilitas untuk memudahkan pekerjaan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 47 orang (55.3%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden diberikan fasilitas untuk memudahkan pekerjaan.
8. Pada pernyataan “Saya dan keluarga saya diberikan jaminan asuransi” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni

sejumlah 48 orang (56.5%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden dan keluarga saya diberikan jaminan asuransi.

. Tabel 4.7 Persentase jawaban responden variabel X2 (Disiplin Kerja)

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	3	3.5	48	56.5	34	40	85	100
P2	-	-	-	-	3	3.5	49	57.6	33	38.8	85	100
P3	-	-	1	1.2	3	3.5	49	57.6	32	37.6	85	100
P4	-	-	-	-	5	5.9	50	58.8	30	35.3	85	100
P5	-	-	-	-	-	-	51	60	34	50	85	100
P6	-	-	1	1.2	-	-	53	62.4	31	36.5	85	100
P7	-	-	1	1.2	1	1.2	48	56.6	35	41.2	85	100
P8	-	-	6	7.1	27	31.8	34	40	18	21.2	85	100
P9	1	1.2	7	8.2	17	20	42	49.4	18	21.2	85	100
P10	-	-	2	2.4	9	10.6	59	69.4	15	17.6	85	100
P11	-	-	-	-	2	2.4	59	69.4	24	28.2	85	100
P12	-	-	2	2.4	3	3.5	47	55.3	33	38.8	85	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kantor” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 48 orang (56.5%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kantor.
2. Pada pernyataan “Saya tidak melebihi lebihkan jam istirahat saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni

sejumlah 49 orang (57.6%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden tidak melebihi lebihkan jam istirahat.

3. Pada pernyataan “Saya selalu datang kekantor sesuai hari kerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 49 orang (57.6%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden selalu datang kekantor sesuai hari kerja
4. Pada pernyataan “ Jika saya mengalami kendala dalam kehadiran maka saya akan membuat laporan ketidakhadiran saya ” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 50 orang (58.8%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Jika responden mengalami kendala dalam kehadiran maka responden akan membuat laporan ketidakhadiran
5. Pada pernyataan “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya terima” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 51 orang (60%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden bertanggung jawab atas pekerjaan yang diterima
6. Pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 53 orang (62.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.
7. Pada pernyataan “Saya selalu berusaha mematuhi peraturan kantor saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni

sejumlah 48 orang (56.5%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden selalu berusaha mematuhi peraturan kantor.

8. Pada pernyataan “Jika ada aturan kantor yang saya rasa tidak sesuai maka saya akan menanyakan kepada atasan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 34 orang (40%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Jika ada aturan kantor yang dirasa tidak sesuai maka responden akan menanyakan kepada atasan.
9. Pada pernyataan “Semua rekan kerja saya selalu berperilaku jujur dalam bekerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 42 orang (49.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Semua rekan kerjanya selalu berperilaku jujur dalam bekerja.
10. Pada pernyataan “Rekan kerja saya tidak pernah mengambil paket atau barang milik konsumen PT POS” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 59 orang (69.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Rekan kerja tidak pernah mengambil paket atau barang milik konsumen.
11. Pada pernyataan “Para pegawai memiliki keberanian untuk melaporkan kesalahan mereka dalam bekerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 59 orang (69.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Para pegawai memiliki keberanian untuk melaporkan kesalahan mereka dalam bekerja

12. Pada pernyataan “Jika pegawai diberikan suatu kepercayaan maka mereka akan menepati kepercayaan tersebut” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 47 orang (55.3%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Jika pegawai diberikan suatu kepercayaan maka mereka akan menepati kepercayaan tersebut.

Tabel 4.8 Persentase jawaban responden variabel X3 (Motivasi)

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	3	3.5	48	56.5	34	40	85	100
P2	-	-	-	-	3	3.5	49	57.6	33	38.8	85	100
P3	-	-	1	1.2	3	3.5	49	57.6	32	37.6	85	100
P4	-	-	-	-	5	5.9	50	58.8	30	35.3	85	100
P5	-	-	-	-	-	-	51	60	34	50	85	100
P6	-	-	1	1.2	-	-	53	62.4	31	36.5	85	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “rekan kerja dan atasan saya mau mengakui hasil kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 48 orang (56.5%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa rekan kerja dan atasan mau mengakui hasil kerja.
2. Pada pernyataan “Dengan diakui oleh rekan kerja dan atasan maka saya akan bersedia bekerja lebih giat” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 49 orang (57.6%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden Dengan diakui oleh rekan kerja dan atasan maka akan bekerja lebih giat.

3. Pada pernyataan “Perusahaan memberikan bonus yang layak bagi setiap pegawai yang berprestasi” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 49 orang (57.6%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Perusahaan memberikan bonus yang layak bagi setiap pegawai yang berprestasi.
4. Pada pernyataan “Saya bekerja lebih giat dikarenakan ada bonus yang ingin saya kejar” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 50 orang (58.8%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden bekerja lebih giat dikarenakan ada bonus yang ingin di kejar
5. Pada pernyataan “Jika saya bekerja dengan baik maka perusahaan akan menaikkan jabatan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 51 orang (60%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Jika bekerja dengan baik maka perusahaan akan menaikkan jabatannya.
6. Pada pernyataan “Saya bekerja dengan giat karena saya tidak ingin di mutasi ke bagian lain” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 53 orang (62.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden bekerja dengan giat karena tidak ingin di mutasi ke bagian lain.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

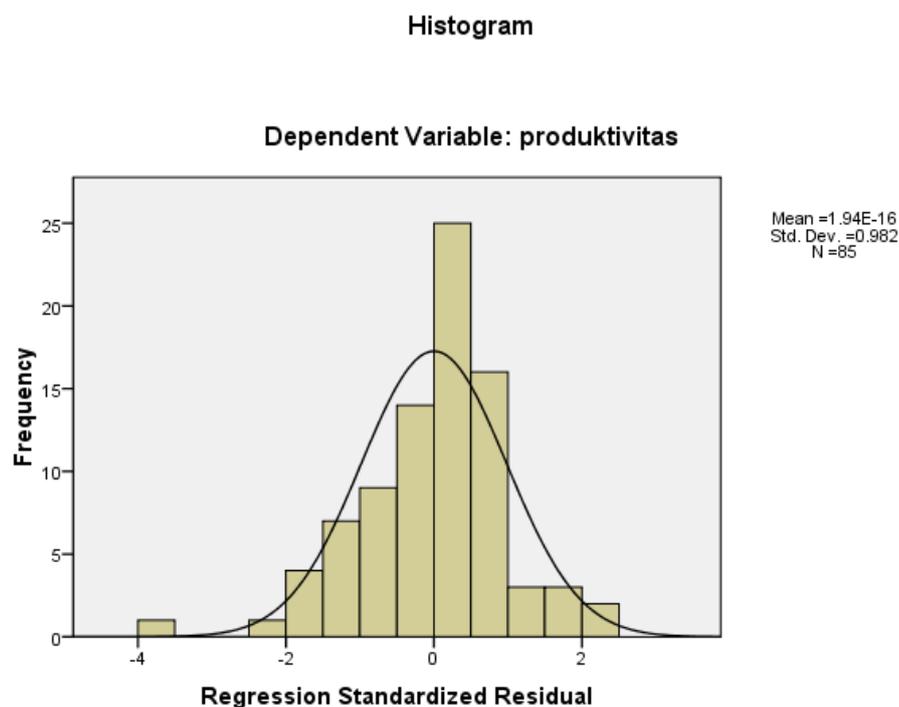
a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual normal. Jika residual normal maka hasil penelitian bisa di generalisasikan. Ada dua acara untuk

mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1. Analisis Grafik

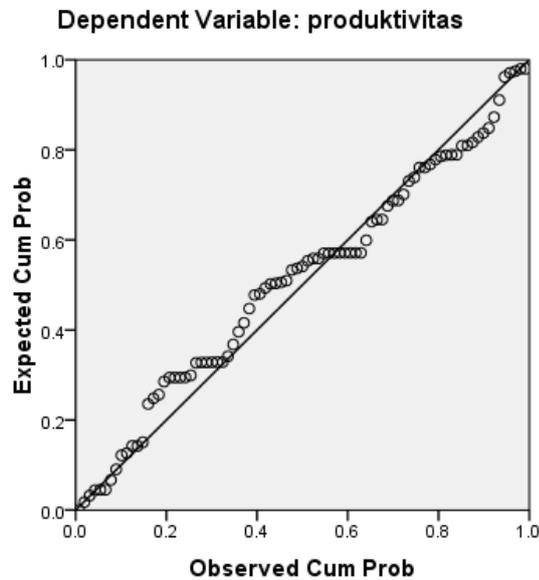
Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.



Gambar 4.1 Histogram Normalitas

Pada Gambar 4.1 bahwa gambar histogram memenuhi asumsi normalitas karena grafiknya membentuk lonceng dan tidak melenceng kekanan atau kekiri, jadi bisa disimpulkan data yang diuji sudah terdistribusi normal, selanjutnya lihat pula p-plot normalitas untuk pengujian lebih lanjut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 P-plot normalitas

Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarena bedasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal

2. Uji Statistik

Uji normalitas residual dengan analisis statistik dilakukan menggunakan uji *kolmogrov smirnov* (K-S). Uji K-S.

Tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57362435
Most Extreme Differences Absolute		.094

	Positive	.065
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.863
Asymp. Sig. (2-tailed)		.445
a. Test distribution is Normal.		

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.445 > α (0,05) Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Dalam model Ghazali (2016) multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 ketentuan pengujiannya bisa dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.10 Coefficients Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.518	1.930
Disiplin	.203	4.925
Motivasi	.209	4.775

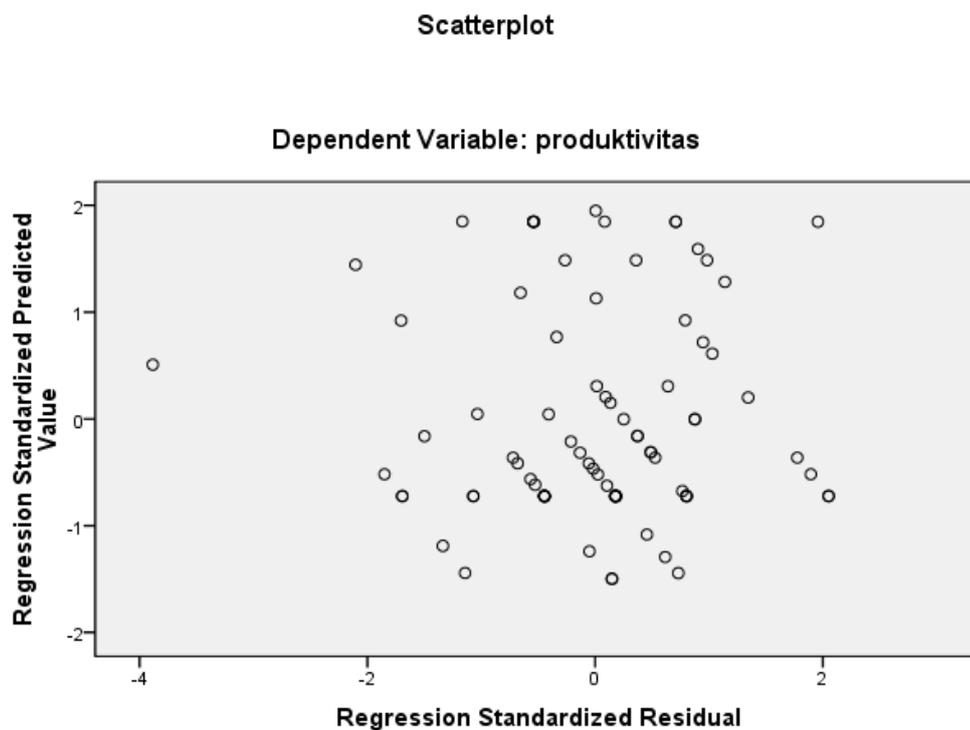
a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai Tolerance masing-masing variabel independen $\geq 0,1$ dengan nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel kompensasi (X_1) dengan nilai VIF (1.930) dan nilai Tolerance (0.518), Disiplin (X_2) dengan nilai VIF (4.925) dan nilai Tolerance (0.203), dan Motivasi

(X_3) dengan nilai VIF (4.775) dan nilai Tolerance (0.209) multikolonieritas pada penelitian ini digunakan untuk melihat ada tidaknya gejala multikolonieritas antar variabel independen.

c. Uji Heterodekasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 4.3 Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.3 dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan titik-titik yang tersebar tidak memiliki pola yang jelas atau titik-titik menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas (independen) yaitu kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas Pegawai (Y).. Adapun model persamaan yang digunakan= Sugiyono (2017) yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

Tabel 4.11 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.117	6.506		1.248	.221
Kompensasi	.233	.214	.210	3.086	.016
disiplin	.208	.143	.269	3.451	.001
motivasi	.360	.108	.460	3.337	.002

a. Dependent Variable: produktivitas

Dari tabel diatas bisa diambil persamaan :

$$8.117 = \beta_0 + 0.233X_1 + 0.208X_2 + 0.360X_3 + \epsilon$$

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Nilai Konstanta (β_0) = 8.117, ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel kompensasi (X_1), Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3) adalah 0, maka nilai variabel Produktivitas Pegawai (Y) akan tetap sebesar 8.117 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Variabel Kompensasi (β_1) = 0.233 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Pegawai. Atau dengan kata lain jika variabel Kompensasi ditingkatkan sebesar satuan, maka variabel Produktivitas Pegawai akan meningkatkan

sebesar 0.233. Tanda positif pada variabel Kompensasi menunjukkan hubungan searah antara variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai.

3. Variabel Disiplin (β_2) = 0. 208 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Pegawai. Jika variabel Disiplin ditingkatkan, maka Produktivitas Pegawai POS dengan asumsi variabel lain tetap, demikian sebaliknya.
4. Variabel Motivasi (β_3) = 0. 360 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel perilaku Motivasi (X_3) berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Pegawai. Artinya jika semakin tinggi Motivasi diperlakukan, maka Produktivitas Pegawai POS akan semakin meningkat, demikian sebaliknya.

4.1.5 Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah Kompensasi (X_1), Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3), secara serempak berepengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Dengan jumlah sampel (n) = 85, jumlah parameter (k) = 4, (df) = ($n-k$) = 85 – 3 = 82, sehingga nilai pada taraf signifikansi 0,05 pada t_{tabel} adalah 1.988. Hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.117	6.506		1.248	.221
Kompensasi	.233	.214	.210	3.086	.016
Disiplin	.208	.143	.269	3.451	.001
Motivasi	.360	.108	.460	3.337	.002

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan hasil Uji t pada Tabel 4.12 diperoleh hasil :

1. Variabel Kompensasi (X_1) mempunyai t_{hitung} (3.086) $> t_{tabel}$ (1.988) dan signifikansi (0.016) $< 0,05$. Dengan demikian variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Kompensasi disesuaikan maka produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.
2. Variabel Disiplin (X_2) mempunyai t_{hitung} (3.451) $> t_{tabel}$ (1.988) dan signifikansi (0,001) $< 0,05$. Dengan demikian variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Disiplin meningkat maka produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya
3. Variabel Motivasi (X_3) mempunyai t_{hitung} (3.337) $> t_{tabel}$ (1.988) dan signifikansi (0,002) $< 0,05$. Dengan demikian variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Motivasi meningkat maka produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji-F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent secara serempak terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 85 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 4, sehingga diperoleh :

- a. df_1 (pembilang) = $4 - 1 = 3$
- b. df_2 (penyebut) = $85 - 3 = 82$

Dengan demikian pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,72$

Tabel 4.13 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	164.925	3	54.975	19.633	.000 ^a
Residual	182.630	81	5.707		
Total	347.556	84			

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin, kompensasi

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Hasil Output SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh F_{hitung} (19.633) $> F_{tabel}$ (2.72) dan signifikansi (0,000) $< \alpha$ (0,05). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3), secara serempak berepengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS.

4.1.6 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yaitu variabel Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu Produktivitas Pegawai (Y) secara serempak, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas

Tabel 4.14 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.611	.590	2.15100

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin, kompensasi

Sumber : Hasil Output SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.611 atau 61.1% persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, Kompensasi Kerja, Disiplin sebesar 47.5 persen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 39.9% persen dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian, seperti, kepemimpinan, beban kerja atau lingkungan kerja.

4.2 Pembahasan

1. Variabel Kompensasi (X_1) mempunyai t_{hitung} (3.086) $> t_{tabel}$ (1.988) dan signifikansi (0.016) $< 0,05$. Dengan demikian variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Kompensasi disesuaikan maka produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya, Kompensasi dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salman Farisi (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Menemukan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Selain itu Bani Nur Alamsyah (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja pada karyawan PT Alih Daya Indonesia.
2. Variabel Disiplin (X_2) mempunyai t_{hitung} (3.451) $> t_{tabel}$ (1.988) dan signifikansi (0,001) $< 0,05$. Dengan demikian variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Disiplin meningkat maka produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya, Mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja

karyawan juga pernah diteliti sebelumnya oleh Jasman Saripuddin Hasibuan (2021) yang berjudul Peranan Kinerja Pegawai : Disiplin Kerja dan Kepemimpinan ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Asuransi Wahana Tata Medan. Begitu pun penelitian yang dilakukan oleh Kiki Ernawati pada tahun (2017) ditemukan bahwa ada pengaruh disiplin terhadap produktivitas pada karyawan non medis rumah sakit islam siti aisyah madiun.

3. Variabel Motivasi (X_3) mempunyai t_{hitung} (3.337) > t_{tabel} (1.988) dan signifikansi (0,002) < 0,05. Dengan demikian variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Motivasi meningkat maka produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya, Motivasi yang ada didalam diri seseorang tentu mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan termasuk untuk menjadi karyawan yang produktif. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Raihanah Daulay (2019) yang berjudul Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan yang

diperoleh hasil penelitian yaitu secara simultan motivasi, fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Usaha Milik Negara di kota Medan, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Purwanto dan Wulandari (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diperoleh hasil motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Dari semua uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh Jufrizen pada tahun 2018, Hasil analisis pada penelitian yang berjudul Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} (19.633) > F_{tabel} (2.72)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3), secara serempak berepengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian ini adalah

1. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Kompensasi disesuaikan maka Produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.
2. Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Disiplin meningkat maka Produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya
3. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Motivasi meningkat maka Produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.
4. Secara simultan baik kompensasi, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS.

5.2 Saran

Adapun saran yang penulis berikan dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi yang dibutuhkan pegawai pos berupa kompensasi yang berupa finansial, dikarenakan banyak pegawai pos yang merasa gaji atau upah yang mereka terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari hari
2. Perlunya ditekankan kepada setiap pegawai agar bertanggung jawab untuk barang barang yang menjadi tugas dari setiap pegawai demi menghindari keluhan keluhan dari pelanggan tentang barang yang lama sampai tujuan

3. Perusahaan perlu memberikan konseling rutin kepada setiap pegawai sehingga pegawai bisa memotivasi rekannya agar mau bekerja lebih giat.
4. Karyawan harus mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan sehingga perusahaan mampu memberikan kompensasi yang sesuai begitu juga perusahaan harus menciptakan motivasi yang tinggi didalam diri karyawan agar terciptanya disiplin kerja yang baik agar mampu mempertahankan serta meningkatkan produktivitas kerja.

5.3 KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pembaca maupun untuk peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini. keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT Pos Divisi Regional 1 Medan
2. Adanya keterbatasan penelitian dalam faktor mempengaruhi hanya menggunakan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi sedangkan masih banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja
3. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh data melalui angket disebabkan beberapa responden yang malas membaca
4. Adanya keterbatasan penulis dalam hal waktu yang mana menyesuaikan waktu dengan waktu kerja pegawai PT Pos Divisi Regional 1 Medan agar tidak mengganggu waktu kerja pegawai PT Pos Divisi Regional 1 Medan

5. Adanya keterbatasan jarak untuk memperoleh data yang mana lokasi penelitian cukup jauh dari tempat tinggal penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 3(1), 48–57.
- Bangun, wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Bismala, L. (2017). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Daulay, R. (2018). Analisis Faktor-faktor Psikologis terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah di Kota Medan. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-8. Medan 30 November-03 Desember 2018.*, 1–6.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 3(1), 164–178.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018a). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2018b). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Kasmir. (2012). *Analisis Laporan keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan

- Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Rachmawati, & Nuraini, E. (2014). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif (1st ed.)*. Ekonisia.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (6th ed.)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rozarie, D. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cv. Rozarie.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiri, S. (2015). *Akuntansi Suatu Pengantar 2. Edisi Kelima*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Kencana Pranada Media.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101.
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v5i1.1671>