

# Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja

*Edi Siregar\**

\*Dosen Tetap Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia  
[edisiregarusi@gmail.com](mailto:edisiregarusi@gmail.com)

## Abstract

*The purpose of this research is to know the influence of motivation, work discipline and compensation to work productivity. The analytical method used descriptive analysis. The sample of this research is 55 people by using multiple linear regression analysis tools. The result of this research show that partially motivation have significant effect to employee work productivity with  $t$  count  $>$   $t$  table that is  $2,027 > 2,008$ , work discipline has no significant effect on employee productivity with  $t$ count  $<$   $t$  table is  $-0.657 < 2,008$ , and compensation has significant effect on productivity work with a value of  $t$  count  $>$   $t$  table that is  $4,075 > 2,008$ . While simultaneously show that motivation, work discipline and compensation effect simultaneously to work productivity of employees of PT. BCA General Insurance with  $F$  count  $>$   $F$  table is  $13,334 > 2,786$ .*

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

## Pendahuluan

PT. Asuransi Umum BCA merupakan perusahaan asuransi yang diiringi penyempurnaan sistem dan peningkatan kualitas SDM dengan keahlian semangat baru yang siap berkompetisi secara *confident* dan produktif. Namun untuk motivasi kerja masih sangat kurang sehingga hasil kerja tidak memuaskan atau di bawah standar. PT. Asuransi Umum BCA juga perlu pembenahan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat lagi bekerja agar perusahaan asuransi ini dapat bersaing dengan perusahaan asuransi lain sehingga dapat menjadi perusahaan asuransi pilihan utama dan berperan sebagai pilar penting industri perasuransian. Sedangkan untuk disiplin kerja masih saja ada karyawan yang datang terlambat. Sementara kompensasi yang diberikan kepada para karyawan masih kurang berkembang, karena kompensasi dalam bentuk gaji karyawan masih tergolong rendah untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan PT. Asuransi Umum BCA.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor atau variabel, antara lain variabel: motivasi, disiplin kerja dan kompensasi. Produktivitas sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang digunakan suatu organisasi atau perusahaan. Dari ketiga variabel tersebut dapat diasumsikan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja yang pertama dipengaruhi oleh faktor motivasi.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan. Variabel kedua adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik karyawan mencerminkan tanggungjawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Faktor atau variabel ketiga dari produktivitas karyawan diasumsikan dipengaruhi variabel kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Para karyawan cenderung membedakan antara kompensasi dengan upah, gaji, insentif, dan *ghainsharing*.

Dari gambaran penjelasan di atas, maka penulis memandang penting dilakukan penelitian untuk melihat pengaruh dari ketiga variabel bebas tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan. Melalui data primer dari para karyawan sehingga diperoleh suatu hasil penelitian yang digunakan

secara umum oleh pengusaha atau perusahaan asuransi dan secara khusus bermanfaat bagi PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan. Namun untuk terarah dan lebih baik penelitian merumuskan permasalahan agar dapat mencapai tujuan penelitian yang efektif dan efisien.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan?

### **Landasan Teori**

Setiap organisasi profit maupun non profit sudah pasti berharap bahkan menuntut produktivitas kerja dari setiap pekerja untuk mencapai tujuan bersama yang dicita-citakan. Rumindor (2012:270) menyatakan bahwa produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang digunakan. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) bahkan kalau mungkin yang optimal.

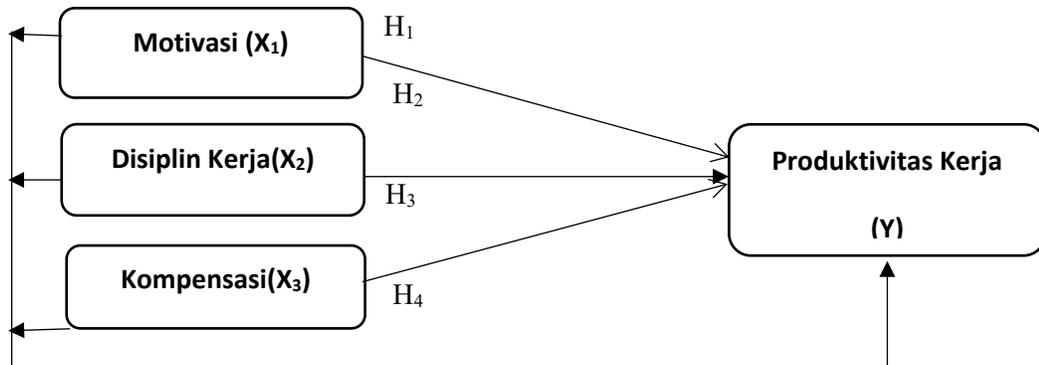
Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak terlepas bahkan banyak penelitian menyatakan dipengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut Lyman W. Porter dalam Emron Edison (2016:238) mengatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan. Pengertian motivasi menurut Richard M. Steers dalam Sedarmayanti (2013) lebih spesifik mengatakan bahwa; motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih berupa perasaan sedia/ rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukan hanya dibutuhkan motivasi kerja bahkan banyak penelitian menyatakan dipengaruhi juga dengan disiplin kerja karyawan. Menurut Rivai (2011) bahwa; disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Nitisemito (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besar rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukan hanya motivasi dan disiplin kerja karyawan tetapi juga dipengaruhi dengan kompensasi yang diterima karyawan. Menurut Emron Edison dkk (2016), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Karyawan menyumbangkan yang berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut hak sebagai pekerja (Wilson Bangun, 2012). Menurut Werther dan Davis dalam Lijan Poltak (2016) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2011:121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain:

1. Memperoleh SDM yang Berkualitas
2. Mempertahankan Karyawan yang Ada
3. Menjamin Keadilan
4. Penghargaan terhadap Perilaku yang Diinginkan
5. Mengendalikan Biaya, Mengikuti Aturan Hukum
6. Memfasilitasi Pengertian
7. Meningkatkan efisiensi Administrasi.

### Kerangka Penelitian



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**

### Metode Penelitian

Menjadi sumber data primer dari sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan berjumlah 55 (lima puluh lima) orang karyawan tetap dengan pendidikan terakhir sarjana strata satu (S1) dan tidak mengikutsertakan Kepala Pimpinan Cabang sebagai responden. Oleh karena seluruh karyawan tetap PT. Asuransi Umum BCA yang berjumlah keseluruhan 55 (lima puluh lima) orang juga sebagai populasi penelitian ini dibawah 100 orang, maka peneliti menggunakan metode sensus dalam pengambilan data primer dari populasi yang menjadi sampel. Adapun metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
2. Observasi
3. Studi Pustaka

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Cronbach's Alpha	Status
Motivasi	0,752	>	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,747	>	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,745	>	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,747	>	0,60	Reliabel

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* > 0,60 (60%), maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Normalitas

		MOTIVASI	DISIPLIN_ KERJA	KOMPENSASI	PRODUKTIVITAS KERJA
N		55	55	55	55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	46.64	48.93	45.71	54.22
	Std. Deviation	5.282	6.517	6.011	5.231
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.146	.147	.155
	Positive	.071	.146	.147	.155
	Negative	-.118	-.093	-.101	-.117
Test Statistic		.118	.146	.147	.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 <sup>c</sup>	.005 <sup>c</sup>	.005 <sup>c</sup>	.002 <sup>c</sup>

### Uji Heteroskeditas

Berdasarkan grafik uji Heteroskedastisitas titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dengan jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi model regresi yang diajukan dapat dilanjutkan untuk dianalisis karena asumsi klasik yang meliputinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini berarti model regresi layak digunakan.

### Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.853	1.173
	disiplin_kerja	.579	1.728
	Kompensasi	.517	1.933

Dari hasil tersebut di atas diketahui bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, karena nilai tolerance yang ditunjukkan lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Jadi model regresi yang diajukan dapat dilanjutkan untuk dianalisis karena asumsi klasik ada gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

### Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.408	4.023	1.793

Nilai dU dan dL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin-Watson. Dengan menggunakan signifikansi 5% dan banyaknya sampel (n) adalah 55 serta variabel independent

(Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi) ada 3 ( $k = 3$ ). Model summary di atas menunjukkan nilai DW = 1.793 Selanjutnya berdasarkan tabel statistik Durbin-Watson diperoleh nilai  $dU = 1,6815$  dan  $dL = 1,4523$ . Karena nilai DW hitung (1,793) lebih besar dari DW tabel atau  $1,6815 < 1,793 < 2,318$  dapat disimpulkan pula  $dU < DW < 4-dU$ , maka tidak terjadi autokorelasi sehingga pengolahan data dapat dilanjutkan.

### Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.565	5.516		4.091	.000		
Motivasi	.228	.112	.230	2.027	.048	.853	1.173
disiplin_kerja	-.054	.082	-.091	-.657	.514	.579	1.728
Kompensasi	.517	.127	.594	4.075	.000	.517	1.933

Persamaan regresinya sebagai berikut:

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

$$Y = 22,565 + 0,228 X_1 + (-0,054) X_2 + 0,517 X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 22,565. Hal ini berarti jika Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), nilainya 0, maka Produktivitas Kerja bernilai positif yaitu sebesar 22,565.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) bernilai positif yakni 0,228. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebanyak 1 satuan, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) bernilai negatif yakni -0,054. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0,054 satuan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, semakin naik disiplin kerja maka semakin menurun produktivitas kerja.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_3$ ) bernilai positif yakni 0,517. Hal ini diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, mengalami peningkatan produktivitas kerja dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

### Uji T

Variabel Bebas	$t_{hitung}$	Kondisi	$t_{tabel}$	Sig	Keterangan
Motivasi	2,027	>	2,008	0,048	H0 ditolak
Disiplin Kerja	-0,657	<	2,008	0,514	H0 diterima
Kompensasi	4,075	>	2,008	0,000	H0 ditolak

Terlihat pada kolom *coefficient* terdapat nilai sig 0,048 nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau  $0,048 < 0,05$ . Variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,027

dengan  $t_{\text{tabel}} 2,008$ . Jadi  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Nilai  $t$  positif menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai hubungan yang searah dengan produktivitas kerja ( $Y$ ), yang berarti  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Tidak ada pengaruh dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel bahwa  $t_{\text{hitung}} -0,657 < t_{\text{tabel}} 2,008$  dan signifikan  $0,514 > 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Terlihat pada kolom *coefficient* terdapat nilai sig 0,000 nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau  $0,000 < 0,05$ . Variabel kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai  $t_{\text{hitung}}$  yakni 4,075 dengan  $t_{\text{tabel}} 2,008$ . Jadi  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_3$ ) memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Nilai  $t$  positif menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai hubungan yang searah dengan produktivitas kerja ( $Y$ ), yang berarti  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

## Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	649.427	3	216.476	13.334	.000 <sup>b</sup>
Residual	827.955	51	16.234		
Total	1477.382	54			

a. Dependent Variable: produktivitas\_kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, disiplin\_kerja

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau *F test* pada Tabel 4.11 didapatkan  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 13,334. Dari hasil uji koefisien regresi secara bersama-sama di atas, diperoleh signifikansi 0,000. Karena  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{table}}$  ( $13,334 > 2,786$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.408	4.023

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN\_KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS\_KERJA

Karena variabel bebas lebih dari dua (motivasi, disiplin kerja dan kompensasi) maka disarankan menggunakan *Adjusted R Square* sehingga dalam hal ini berarti 0,408 atau sebesar 40,8% menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi, disiplin kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Sedangkan sisanya sebesar 57,6% ( $100\% - 40,8\% = 59,2\%$ ) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian mengenai motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan dapat dibuat pembahasan sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel

motivasi mempengaruhi variabel produktivitas kerja dengan Nilai  $t_{\text{hitung}}$  positif untuk variabel motivasi 2,027 lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,008 dengan tingkat signifikansi  $0,048 < 0,05$ . Artinya dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti variabel motivasi berpengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Asuransi Umum BCA.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Lyman W. Porter dalam Emron Edison dkk (2016:238) mengatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofian (2009) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$  negatif untuk variabel disiplin kerja -0,657 lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,008 dengan tingkat signifikansi  $-0,514 < 0,05$ . yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Asuransi Umum BCA.

Menurut Handoko (2016) dalam Lijan Poltak menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pustika Dewi (2012) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi variabel produktivitas kerja dengan Nilai  $t_{\text{hitung}}$  positif untuk variabel kompensasi 4,075 lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,008 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti variabel kompensasi berpengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Umum BCA.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Emron Edison dkk (2016) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut hak sebagai pekerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sis Wartono (2014) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil uji ANOVA di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 13,334 dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) = 0,000. Nilai  $F_{\text{hitung}}$  13,334  $>$   $F_{\text{tabel}}$  2,786. Dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara bersama-sama variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) pada PT. Asuransi Umum BCA.

## **Kesimpulan dan Saran**

Penelitian ini menguji pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Umum BCA. Berdasarkan hasil analisis penelitian dalam pembahasan Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja 2,027 dengan  $t_{\text{tabel}}$  2,008. Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, hal ini didasarkan pada hasil uji  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{table}}$ , bahwa  $t_{\text{hitung}} - 0,657 < t_{\text{tabel}}$  2,008. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja, hal ini didasarkan pada hasil uji  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ .  $t_{\text{hitung}}$  yakni 4,075 dengan  $t_{\text{tabel}}$  2,008. Jadi  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ .

Terdapat pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja, hal ini didasarkan pada hasil uji  $F_{hitung} > F_{table}$  ( $13,334 > 2,786$ ).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan kepada perusahaan agar lebih ditingkatkan lagi pemberian motivasi seperti memberikan jenjang karir kepada karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan lebih semangat bekerja untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik dari sebelumnya. Perusahaan harus tegas dalam memberikan sanksi saat karyawan datang terlambat dan tidak masuk kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan lebih ditingkatkan lagi pemberian insentif dan bonus sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

### **Daftar Pustaka**

- Alex S. Nitisemo. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gharia Indonesia, 2009.
- Bangun Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Emron Edison, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Strategi Dan Perubahan*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2005.
- Hasibuan, Melayu. S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iis Pustaka, Dewi. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal dipublikasikan. Surabaya: Universitas Kristen Petra. Manajemen Perhotelan, 2015.
- Poltak Lijan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Payman J. Simanjutak (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Rumindor, Vico Wentri. *Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepeimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan: Jurnal Emba Vol. 1 No. 4 Desember, Hal 1042-1052, 2013.*
- Rivai dan Segala. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2011
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manejemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2015.
- Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*". Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Kencana, 2014.
- Siswartono. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Dua Putra Utama Makmur Di Kabupaten Pati. Jurnal*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2012.
- Suwatno dan Donni. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sondang, Siagian P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Windy Aprilia. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Manajemen Mutu. Juli 2012 No. 2, 2012.*