

# **PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV.TIRTA MAKMUR UNGARAN**

**(Studi Kasus Karyawan Produksi CV.Tirta Makmur Ungaran)**

**Disusun Oleh :**

**Silvia Viriana**

## **ABSTRAK**

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, menurut Anoraga (2004) yaitu kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja karyawan dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada CV. Tirta Makmur Ungaran terjadi penurunan dikarenakan karyawan sering datang terlambat tidak tepat waktu sesuai yang ditentukan oleh perusahaan, kurang transparannya perhitungan uang lembur yang menyebabkan kecemburuan antara karyawan, karyawan kurang termotivasi karena gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai UMR. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Menguji dan menganalisa kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran?. 2) Menguji dan menganalisa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran?. 3) Menguji dan menganalisa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran ?. 4) Menguji dan menganalisa kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara parsial, kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,462 > 1,98498$ ) dan nilai sig. 0,016 lebih kecil dari nilai sig. 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. 2) Secara parsial, pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,657 > 1,98498$ ) dan nilai sig. 0,009 lebih kecil dari nilai sig. 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. 3) secara parsial, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,822 > 1,98498$ ) dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai sig. 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. 4) secara simultan kedisiplinan, kompensasi, dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,156 > 2,70$ ) dengan taraf sig. 0,000 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kata kunci : kedisiplinan, kompensasi, motivasi kerja, produktivitas karyawan.

## A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Menurut Retno (2014) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan adalah sebagai berikut Kedisiplinan, Kompensasi dan motivasi kerja. Faktor pertama adalah Kedisiplinan, menurut Siagian (2014) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Hasibuan (2016) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Faktor ketiga adalah Motivasi Kerja, Produktivitas karyawan yang tinggi tercipta karena adanya motivasi dari setiap karyawan.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Berdasarkan uraian mengenai kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Hubungan Kedisiplinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi kasus karyawan produksi CV. Tirta Makmur Ungaran)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran ?
4. Apakah kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran?

## **C. Kajian Teori**

### **1. Produktivitas Kerja**

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

Menurut Retno, (2014) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas kerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil hasil yang dicapai oleh

tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ditetapkan perusahaan, kualitas berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, ketepatan waktu berkaitan dengan persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output (Afandi, 2018).

## **b. Aspek Utama**

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2013) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu :

- a) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja,
- b) Aspek efesiensi tenaga kerja
- c) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan terpadu

dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.

## **2. Kedisiplinan**

### **a. Pengertian Kedisiplinan**

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan

prestasi kerjanya (Siagian, 2014). Kedisiplinan merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati, standart yang harus dipenuhi.

## **b. Faktor-Faktor Kedisiplinan**

Alfator dan Ayu (2016) berpendapat bahwa faktor-faktor dari kedisiplinan itu yaitu :

1) Frekuensi kehadiran, salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat

kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

- 4) Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

### **3. Kompensasi**

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

Menurut Hasibuan (2016) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Yani dalam Widodo (2015) Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar

produktivitas semakin meningkat. Menurut Panggabean dalam Widodo (2015) Kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

#### **b. Indikator – Indikator Kompensasi**

Berikut ini beberapa indikator dari kompensasi menurut Menurut Hasibuan (2014) sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah. Kesesuaian pembayaran jasa kerja untuk satuan jasa tertentu dikaitkan dengan masa kerja, jenjang pendidikan, jabatan, tingkat kesulitan kerja, resiko pekerjaan dan jabatan karyawan.

- 2) Imbalan yang layak dan adil
- Kesesuaian pemberian balas jasa sebagai perangsang yang diberikan pada karyawan yang mempunyai prestasi kerja mencapai atau melampaui batas yang telah ditetapkan perusahaan dengan maksud untuk memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih tinggi.
- 3) Gaji yang diberikan sesuai harapan karyawan.
- Kesesuaian pemberian tambahan selain gaji yang dinilai dengan uang kepada karyawan sebagai balas jasa sesuai dengan jenjang atau kepangkatan (golongan) berdasarkan peraturan dan sistem yang digunakan dalam setiap perusahaan.

#### 4. Motivasi Kerja

##### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan secara sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja atau karyawan untuk mencapai target tertentu pasti mempunyai beberapa faktor yang mendorong atau memberi semangat untuk faktor tersebut. Menurut Wibowo (2014) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

##### b. Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Indikator dari motivasi, menurut

Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Adanya penghargaan dari perusahaan.
- 2) Rasa memiliki terhadap aset perusahaan
- 3) Perhatian dari pimpinan
- 4) Kesempatan untuk berinisiatif
- 5) Kesempatan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari latar belakang masalah yang diangkat dalam penelitian. Serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran.

H2 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran.

H3 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran.

H4 : Kedisiplinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran.

#### **E. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori atau penelitian tingkat penjelasan, maka tipe penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014).

Hasil dari penelitian tersebut pada akhirnya menjelaskan hubungan kasual antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam



penelitian ini penulis berupaya menjelaskan hubungan antara variabel kedisiplinan (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

#### F. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di CV.Tirta Makmur Jl. Diponegoro 263 A Ungaran Barat, Kabupaten Semarang Jawa Tengah Indonesia.

**Tabel 3.1**

#### Indikator Penelitian

Variabel	Indikator penelitian	Skala
Kedisiplinan (X1)	Disiplin waktu	Ordinal
	Disiplin peraturan	Ordinal
	Ketaatan pada standar perusahaan	Ordinal
	Etika kerja	Ordinal
Kompensasi (X2)	Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah	Ordinal
	Imbalan yang layak dan adil	Ordinal
	Gaji yang diberikan sesuai harapan karyawan	Ordinal
Motivasi Kerja (X3)	Ada penghargaan dari perusahaan	Ordinal
	Rasa memiliki terhadap aset perusahaan	Ordinal
	Perhatian dari pimpinan	Ordinal
	Kesempatan untuk berinisiatif	Ordinal
Produktivitas Kerja	Kesempatan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal
	Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan	Ordinal

Karyawan (Y)		
	Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan	Ordinal
	Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan	Ordinal

#### G. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan) terhadap populasi tempatnya berasal. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh karyawan CV.

Tirta Makmur Ungaran sejumlah 103 orang.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2014) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini sample yang digunakan adalah seluruh karyawan yaitu 103 orang responden .

Teknik Sampling adalah merupakan teknik pengambilan sample (Sugiyono, 2014). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sensus. Sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang

sebenarnya (*true value*). Sehingga sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 103 orang karyawan di CV. Tirta Makmur Ungaran.

## H. Tehnik Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Yaitu untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara cepat (sudarmantao, 2015).

#### Uji Validitas

Variabel Penelitian	r hitung	><	r tabel	Sig	Keterangan	
kedisiplinan (X1)	X1.1	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.2	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.3	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.4	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.5	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.6	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.7	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.8	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.9	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.10	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
kompensasi (X2)	X2.1	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.2	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.3	0,820	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.4	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.5	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.6	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.7	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.8	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.9	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.10	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
motivasi kerja (X3)	X3.1	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.2	0,838	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.3	0,998	>	0,5760	0,000	Valid

	X3.4	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.5	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.6	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.7	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.8	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.9	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.10	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
produktivitas kerja karyawan (Y)	Y.1	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.2	0,838	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.3	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.4	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.5	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.6	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.7	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.8	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.9	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.10	0,998	>	0,5760	0,000	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2015).

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	>/<		Keterangan
kedisiplinan (X1)	0,795	>	0,7	Reliabel
kompensasi (X2)	0,795	>	0,7	Reliabel
motivasi kerja (X3)	0,795	>	0,7	Reliabel
produktivitas kerja karyawan (Y)	0,795	>	0,7	Reliabel

## 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. (Sugiyono, 2014).

## 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). (Sugiyono, 2014)

## 5. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien deterrminasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi-variabel dependen (*Goodness of fit*) suatu model. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan

variabel-variabel independen dalam menjelaskan dependen amat terbatas (Ghozali, 2015).

## **I. Pengujian Hipotesis**

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji hipotesis, dapat menggunakan rumus berikut ini:

### **1. Uji $t$ (Parsial)**

Uji  $t$  berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran

secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

### **2. Uji F (Simultan)**

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

## **J. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel adalah sebagai berikut :

### **1. Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan mengenai pengaruh Pengaruh kedisiplinan terhadap bahwa produktivitas kerja karyawan didapat  $t_{hitung} = 2,462$  lebih besar dari  $t_{tabel} 1,98498$  dan nilai  $sig. = 0,016$ . Karena nilai  $sig. < sig.\alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, hipotesis 1 penelitian ini yang menyatakan “kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap bahwa produktivitas kerja karyawan” diterima.

### **2. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja**

Pengaruh kompensasi terhadap bahwa produktivitas kerja karyawan didapat  $t_{hitung} = 2,657$  lebih besar dari  $t_{tabel} 1,98498$  dan  $sig. = 0,009$ . Karena nilai  $sig. < sig.\alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya, hipotesis 2 penelitian ini yang menyatakan “kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima.

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

Pengaruh motivasi kerja terhadap bahwa produktivitas kerja karyawan didapat  $t_{hitung} = 3,822$  lebih besar dari  $t_{tabel} 1,98498$  dan  $sig. = 0,000$ . Karena nilai  $sig. < sig.\alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya, hipotesis 2 penelitian ini yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima.

### **4. Pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan hasil pengujian F hitung diperoleh nilai F sebesar 21,156 lebih besar dari F tabel 2,70 dengan signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa modelnya Fit yang berarti

variabel bebas mampu menjelaskan atau memprediksi variabel terikat. Sehingga hipotesis 4 dalam penelitian ini menjelaskan kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Dari hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil korelasi sederhana kedisiplinan (X1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu 0,449 terdapat hubungan yang sedang, regresi linier sederhana  $Y = 21,641 + 0,723X_1$  ada pengaruh positif, uji t 2,462. Menunjukkan bahwa kedisiplinan terhadap bahwa produktivitas kerja karyawan didapat  $t_{hitung} = 2,462$  lebih besar dari t tabel 1,98498 dan nilai sig. = 0,000. Karena nilai sig. < sig.α (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

diterima. Artinya, ada pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Hasil korelasi sederhana kompensasi (X2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu 0,353 terdapat hubungan yang rendah, regresi linier sederhana  $Y = 25,794 + 0,386X_2$  ada pengaruh positif, uji t 2,657. Menunjukkan bahwa kompensasi terhadap bahwa produktivitas kerja karyawan didapat  $t_{hitung} = 2,657$  lebih besar dari t tabel 1,98498 dan sig. = 0,000. Karena nilai sig. < sig.α (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya, ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil korelasi sederhana motivasi kerja (X3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu 0,570 terdapat hubungan yang sedang, regresi linier sederhana  $Y = 21,594 + 0,500X_3$  ada pengaruh positif, uji t 3,822. Menunjukkan motivasi kerja terhadap bahwa

produktivitas kerja karyawan didapat  $t_{hitung} = 3,822$  lebih besar dari  $t_{tabel} 1,98498$  dan  $sig. = 0,000$ . Karena nilai  $sig. < sig.\alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya, ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Hasil pengujian penelitian menunjukkan ada hubungan antara variable kedisiplinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) CV. Tirta Makmur Ungaran bagian produksi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai korelasi berganda sebesar  $0,631$  terdapat hubungan yang kuat, regresi linier berganda  $Y = 6,957 + 0,374X_1 + 0,244X_2 + 0,332X_3$  ada pengaruh positif,  $F_{hitung} > F_{tabel} (21,156 > 2,70)$  dengan nilai signifikansi  $0,000$ .
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar  $0,379$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan ( $X_1$ ),

kompensasi ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variable produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $37,9\%$  selebihnya  $62,1\%$  dipengaruhi oleh variable yang lain.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk lebih meningkatkan pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi, diharapkan perusahaan bisa memberikan teguran atau SP terhadap karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan.
2. Untuk lebih meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi maka perusahaan alangkah baiknya apabila meningkatkan kompensasi bagi karyawan.
3. Untuk lebih meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan bagian produksi diharapkan perusahaan mampu memberikan promosi kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

4. Perusahaan akan maju apabila mampu mempertahankan meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan pada CV.Tirta Makmur Ungaran, karena karyawan merupakan jantung dari perusahaan. CV.Tirta Makmur Ungaran akan mengalami peningkatan apabila adanya kedisiplinan yang tinggi dari karyawan, pemberian kompensasi sesuai keinginan karyawan dan adanya motivasi kerja yang tinggi dari karyawan untuk selalu bekerja dengan baik.

#### **Daftar Pustaka**

Retno Laras Palupi (2014) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja.

Siagian, Sondang. (2014), Teori Perkembangan Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Afandi, P. (2018). *Manajemen SumberDaya Manusia: Teori, Konsep danIndikator*.Riau :Zafana Publishing

Sutrisno, Edy. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta :Kencana.

Alfatory Rheza Syahrul dan Ayu Rembulan Sari (2016) Analisis Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang.

Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Cetakan keempat*. Jakarta :PT. RAJA GRAF INDO PERSADA, Jakarta.



Widodo, Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suharyadi & Purwanto. (2014). Metodologi Penelitian. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.