

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.MARS DI KECAMATAN BUPON

Yuli¹⁾, Saharuddin²⁾, Duriani³⁾

Universitas Muhammadiyah Palopo

Intisari : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT.Mars di kecamatan Bupon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.Mars di kecamatan Bupon. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 orang responden dengan teknik pengambilan sampel rumus slovin. Data yang di proses melalui program *SPSS versi 21* dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil uji t membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan, kompensasi tidak berpengaruh secara parsial. Kemudian pada hasil uji f membuktikan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan melihat $F_{hitung}(41,264) > F_{tabel}(2,78)$.

Kata kunci : kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan produktivitas karyawan.

Abstract : The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work discipline, and motivation on employee productivity at PT.Mars in Bupon sub-district. This study uses a quantitative approach and uses primary data by distributing questionnaires to employees of PT.Mars in Bupon District. The population in this study was 55 respondents with the slovin formula sampling technique. The data is processed through the *SPSS version 21* program with multiple linear regression analysis techniques. The result of this study indicate that work discipline and motivation have a positive and significant effect on employee productivity, while compensation, has no effect on employee productivity .the result of the t test prove that work discipline and motivation have a partial effect on employee productivity, compensation has no partial effect. Then the f tes result prove that compensation, work discipline, and motivation simultaneously affect employee productivity. By looking at $F_{count}(41,264) > F_{table}(2,78)$.

Keywords : compensation, work discipline, motivation, and employee productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya. Betapapun baiknya sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan kalau tanpa di dukung personalia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien akan tetap tidak dapat mencapai suatu tujuan perusahaan secara maksimal bahkan dapat berakibat kegagalan.

Untuk itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan cara mengarahkan agar sumber daya manusia yang ada untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai.

Dalam usaha mengembangkan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan biasanya dilakukan latihan tertentu sesuai dengan arah dan bidang kerja masing-masing karyawan. Pengembangan karyawan ini dimaksud untuk meningkatkan karyawan untuk lebih produktif, dan menambah efektifitas kerja karyawan. Disamping dengan diadakannya pelatihan, setiap organisasi perusahaan juga terus memperbaharui dan mengembangkan sistem kebijakan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi guna mempengaruhi cara kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Kebijakan kompensasi, disiplin dan motivasi terhadap produktivitas karyawan merupakan kebijakan yang sangat penting dan strategis karena hal ini berhubungan langsung dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan.

Kompensasi adalah balas jasa berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah disumbangkan kepada perusahaan. Bila perumusan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk

melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan begitupun dengan sebaliknya bila rasa keadilan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh dan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada kemerosotan semangat kerja yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan akan merosot pula.

Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan seorang karyawan pada semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari tingkah laku taat atau tidaknya pada peraturan karyawan atau pegawai yang tidak mentaati peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat berubah. Penerapan disiplin dalam bekerja sangat penting karna akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Motivasi atau dorongan karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat penting dalam sebuah organisasi. Motivasi berkaitan erat dengan perilaku dan prestasi kerja. Selain itu motivasi juga dinyatakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu pegawai agar pegawai mengarahkan seluruh kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dan menunaikan kewajiban dalam rangka mencapai tujuan. Oleh karena itu, PT. Mars adalah salah satu perusahaan coklat yang ada dikecamatan Bupon perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawannya.

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 yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan

efisiensi. Produktivitas karyawan sangat penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan.

Apabila peningkatan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja tersebut dapat meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan bagi PT.Mars yang ada dikecamatan Bupun. Ketika kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana produktivitas kerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas.

Maka berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengangkat judul dan melakukan penelitian lebih dalam dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mars Di Kecamatan Bupun**”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah sebuah pendapatan baik berupa uang ataupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Kasmir dan jakfar (2012:177) berpendapat bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

Menurut Dessler (2018:82) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen yaitu pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, dan bonus), dan pembayaran

tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Menurut Sulistiani dan Rosida (2009:256), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Sedangkan Sastrohadwiryo dalam Alamsyah (2016:22) berpendapat bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa dan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin Kerja

Menurut Setiyawan dan Waridin (2012) adalah “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik, dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2012) mengemukakan disiplin kerja adalah 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 mentaati semua peraturan perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2012) berpendapat bahwa “ Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”. Menurut Rival (2004) : “Disiplin kerja adalah 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Stuart Emmel (2001) mendefinisikan disiplin sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Fungsi utama disiplin kerja

adalah mendorong karyawan yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas Disiplin Kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara koperatif dengan karyawan lain.

3. Motivasi

Menurut Sarwoto (2011) Motivasi dapat diberi batasan sebagai “Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien”. Maka pengertian Motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif, atau sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Sutrisno (2010:109), Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, Motivasi selalu diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Sedangkan menurut Strooner (dalam Notoatmojo, 1998:115), Motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang.

Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan

dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Rivai (2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Suwanto (2020) Motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu. Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang mendukung tindakan karyawan agar menimbulkan semangat kerja karyawan dalam bekerja.

4. Peningkatan Produktivitas

Sinungan (2009:12) Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas pemasukan pada periode tertentu. Tjuju Yuniarsih (2009:156) berpendapat bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*). Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*.

Sedarmayanti (2018) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Ravianto dalam Sutrisno (2017) bahwa produktivitas pada dasarnya

mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Sutrisno (2011) Produktivitas adalah ukuran efisiensi efektif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam kesatuan fisik, bentuk nilai. Menurut Hasibuan (2010) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sedangkan pendapat lain menurut Martono (2019) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan. Produktivitas dapat diukur dengan dua standar, yaitu Produktivitas fisik dan Produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan sikap perilaku, disiplin, motivasi, sangat bervariasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan proposal ini, penulis memilih objek penelitian pada perusahaan PT.Mars yang beralamatkan di Kel. Noling, Kec. Bupon Kabupaten Luwu. Dan waktu penelitian dilaksanakan 3 bulan setelah seminar.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Mars yang ada di kecamatan Bupon bagian produksi yang berjumlah sebanyak 55 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2007:56) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh oleh populasi. Sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Karena populasi dianggap kecil atau kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampel jenuh), sehingga sampel dalam penelitian ini semua karyawan pada PT.Mars yang ada di kecamatan Bupon bagian produksi berjumlah 55 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan apakah setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner tersebut valid. Hal ini diketahui dengan membandingkan hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan maka data tersebut valid. Sedangkan jika hasil signifikan lebih besar dari pada tingkat signifikan maka data tersebut tidak valid.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1 Kompensasi	0,588	0,2656	Valid
X1.2 Kompensasi	0,677	0,2656	Valid
X1.3 Kompensasi	0,349	0,2656	Valid

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pernyataan pada variable kompensasi (X1) seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1 Disiplin kerja	0,538	0,2656	Valid
X2.2 Disiplin kerja	0,497	0,2656	Valid

X2.2 Disiplin kerja	0,493	0,2656	Valid
X2.4 Disiplin kerja	0,661	0,2656	Valid

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variable disiplin kerja (X2) seluruhnya valid.Hal ini dikarenakan hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X3.1 Motivasi	0,256	0,2656	Valid
X3.2 Motivasi	0,490	0,2656	Valid
X3.3 Motivasi	0,592	0,2656	Valid
X3.4 Motivasi	0,641	0,2656	Valid
X3.5 Motivasi	0,346	0,2656	Valid
X3.6 Motivasi	0,715	0,2656	Valid
X3.7 Motivasi	0,326	0,2656	Valid
X3.8 Motivasi	0,314	0,2656	Valid

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa pernyataan pada variable motivasi (X3) seluruhnya valid.Hal ini karena diketahui hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
------------	---------------------	--------------------	------------

Y.1	0,416	0,2656	Valid
Y.2	0,287	0,2656	Valid
Y.3	0,596	0,2656	Valid
Y.4	0,684	0,2656	Valid
Y.5	0,690	0,2656	Valid
Y.6	0,503	0,2656	Valid

Produktivitas karyawan (Y) seluruhnya valid.Hal ini diketahui karena hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

Setelah alat pengukuran dinyatakan valid.Maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas data tersebut.Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dari variable kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas Penelitian

variabel	Cronbach's alpha	Batas Reliabilitas	keterangan
Kompensasi	0,680	0,60	<i>Reliable</i>
Disiplin kerja	0,689	0,60	<i>Reliable</i>
Motivasi	0,638	0,60	<i>Reliable</i>

Produktivitas karyawan	0,654	0,60	Reliable
------------------------	-------	------	----------

Hasil uji reliabilitas berdasarkan *output reliability statistic* dapat diketahui bahwa *Alpha Cronbach's* seluruh instrument tersebut lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur untuk seluruh variable penelitian tersebut reliable.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara ketiga sub variable, dalam hal ini variable kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi dengan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil pengelolaan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS V.21 *for windows*. Maka hasilnya secara lengkap disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.515	2.404		630	.002
Total_X1	.325	.122	.624	443	.001
Total_X2	.989	.129	.648	7.653	.000
Total_X3	.240	.071	.330	3.366	.001

Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas (Y)

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.515 + 0,325X_1 + 0,989X_2 + 0,240X_3$$

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat diatas dapat diketahui hal-hal berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1.515 dapat diartikan bahwa apabila semua variable bebas yang meliputi kompensasi (X1), disiplin kerja

(X2) , dan motivasi (X3)=0, maka produktivitas karyawan (Y) sebesar 1.515.

2. Koefisien regresi dari variable kompensasi menggambarkan bahwa apabila variable kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkat produktivitas karyawan sebesar 0,325 satuan.
3. koefisien regresi dari variable disiplin kerja menggambarkan bahwa apabila variable disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkat produktivitas karyawan sebesar 0,989 satuan.

Koefisien regresi variable motivasi menggambarkan bahwa apabila variable motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkat produktivitas karyawan sebesar 0,240 satuan.

Koefisien determinasi di gunakan untuk mengetahui seberapa besara tingkat pengaruh atau tinggi rendahnya pengaruh antara pengaruh kmpensasi, disiplin kerja, dan motivasi sebagai variable independen terhadap produktivitas karyawan sebagai variable dependen. *R Square* (R^2) berguna untuk mengetahui pengaruh variable terhadap independen terhadap variable dependen, seperti yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.708	.691	1.043

Predictors: (Constant), Predictors: (Constant), Total_X3 Motivasi, Total_X2DisiplinKerja, Total_X1Kompensasi

Hasil tabel 4.10 menunjukkan bahwa Adjusted R Square sebesar 0.691 yang artinya bahwa variable independen (kompensasi, disiplin kerja dan motivasi) memberikan pengaruh sebesar 69,10%

terhadap variable dependen (produktivitas karyawan), dilihat dari variable independen terhadap variable dependen.

Pembahasan

Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh dari komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan dengan hipotesis yang diajukan peneliti dari awal penelitian, dengan hipotesis tersebut dapat dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan jenis data kuantitatif, menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dan pengelolaan data menggunakan aplikasi SPSS V.21, dengan demikian hasil yang ditemukan bahwa:

1. Hasil penelitian dan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uji t yang dimana $t_{hitung} \leq 1,647$. Hal ini berarti semakin adil atau tidak adil, semakin layak atau tidak layak, dan semakin wajar atau tidak wajarnya kompensasi yang diberikan oleh PT.Mars tidak akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada karyawan bagian Administrasi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Madiun (Retnani Dian Bernadetta, 2012). Oleh karena itu, hal ini tidak dapat membuktikan teori yang dikemukakan oleh Gibson (dalam Riani,2011:123-124), yang berpendapat bahwa kompensasi merupakan salah satu factor organisasi yang akan mempengaruhi produktivitas karyawan.
2. Hasil pengujian data yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari perhitungan uji t yang dimana $t_{hitung} \geq 1,674$ artinya ketaatan terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan yang

sudah diterapkan oleh karyawan memberikan dampak yang sangat bagus pada produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Yogyakarta (Lufitsari Resti,2014). Hal juga sesuai teori yang dikemukakan oleh Nitisemitro (2012:36) bahwa disiplin kerja karyawan yang baik maka akan mempercepat tujuan perusahaan, begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja yang merosot maka akan jadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

3. Hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari perhitungan uji t yang dimana $t_{hitung} \leq 1,674$ berarti variable motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Motivasi adalah factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu atau motivasi sering diartikan sebagai factor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2013). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Sinar Jaya Abadi Bersama.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian data dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT.Mars Di Kecamatan Bupon. Artinya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak menentukan semakin baik atau tidaknya produktivitas karyawan tersebut.

- b. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PT.Mars Di Kecamatan Bupon. Artinya jika karyawan menerapkan kedisiplinan kerja dalam mematuhi peraturan perusahaan dapat berdampak baik pula pada kinerja karyawan.
- c. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PT.Mars Di Kecamatan Bupon.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini mempunyai saran sebagai berikut:

- Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topic dan tema yang sama.
- Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan langsung pernyataan yang kurang atau tidak dipahami.
- Dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan lebih meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi. ©2018 *Lembaga Kajian Demokrasi, Ii*, 1-22.

.....(2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. 2018 *Lembaga Kajian DemoMMMMMCCkrasi*, Ii, 1-22.

Arip, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi* . jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Anas, sudijono . 1987 . *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Alamsyah, Bani. 2016 . Pengaruh *Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Outsourcing* di PT. Alih Daya Indonesia. Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi 14 (*Human Resources Management 14thed*). Jakarta: Salemba Empat.

Febriyanti, 2011 . Faktor Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Audut Delay Perusahaan Sekitar Perdagangan Yang Terdapat Di Bei Periode 2007 2009 *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (JENIS) VOL.1 NO.3*: Palcom. Teach.

Ghozali. Iman 2011 *Ekonomitrika: Teori Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS Versi 15*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Melayu, SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

.....2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, cetakan ketujuh. Jakarta Bumi Aksara.

Handoko. T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta Erlangga.

Mardiyah Tusholihah, A. N. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Equilibrium Manajemen Tahun 20195*, 1-10.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung , Refika Aditama

- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: BPFPE.
- Mamnuaah Ainun 2006. pengaruh sistem kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai perencanaan dan pengembangan perusahaan (perum perhutanan) malang skripsi tidak diterbitkan. Malang fakultas ekonomi universitas negeri malang.
- Pio, R. J. (2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 2016 , {1:10}.
- Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 2016 , {1:10}.
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolang, Harbani 2010 . *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung
- Ridwan. 2013. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafino Persada.
- 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafino Persada.
- 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafino Persada.
- Sudarmin Manik, N. S. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Maqdis : *Jurnal Kajian Ekonomi Islam* Juni 2018, Iii, 50-60.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana.
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana.
- Suryasudarma, BMS. 2011. *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Yogyakarta.
- Suwanto dan Donni juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, studi kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. *Jurnal*. Malang: Universitas Negeri Surabaya.
- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Simamora hendy, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sutrisno, E. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana Jakarta.
- Sulistiani dan Rosida , 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima. Bandung PT. Refika Aditama).
- Wirawawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.