



[Type text]

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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 didukung 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 memperbahraui dan mengembangkan sistem kebijakan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi guna mempengaruhi cara kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Kebijaksanaan 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 ketidkpuasan 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 Bupon. 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 Bupon”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas , maka rumusan masalah ini adalah:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mars di Kecamatan Bupon?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mars di Kecamatan Bupon?
- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mars di Kecamatan Bupon?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mars di Kecamatan Bupon.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mars di Kecamatan Bupon.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mars di Kecamatan Bupon.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

### **1.4.1 Manfaat teoritis**

Dengan adanya penulisan tugas akhir ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam perkembangan teori dan ilmu pengetahuan yang terkait dengan pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada Pt. Mars di Kecamatan Bupon.

### **1.4.2 Manfaat Praktisi**

#### 1. Bagi perusahaan

Mengetahui pengaruh pemberian kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan tetap di perusahaan sebagaimana dapat digunakan pertimbangan bagi manajemen untuk membuat kebijakan karyawan.

#### 2. Bagi karyawan tenaga kerja

Agar karyawan tenaga kerja dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja supaya produktivitas kerja juga meningkat seiring dengan kompensasi yang diterima serta ke disiplin dalam bekerja dan motivasi yang telah diterima dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dalam memenuhi permintaan pasar.

#### 3. Bagi peneliti

Dapat mengetahui dan memecahkan sebuah masalah mengenai besar pengaruh yang terjadi antara kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan perusahaan.

#### 4. Bagi pembaca

Dapat dijadikan sebuah wawasan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan. Dan juga dapat digunakan tinjauan penelitian selanjutnya.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik yang harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

2. Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan, dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

3. Motivasi kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang dapat memicu semangat atau dorongan untuk bekerja.

4. Objek penelitian ini adalah PT. MARS Kecamatan Bupon Kabupaten Luwu.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1 Landasan Teori**

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:4), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2014:4) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

### **2.1.1 Pengertian 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 Sastrohadiwiryono 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.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam pemberian kompensasi seorang manajer harus memperhatikan syarat-syarat pemberian kompensasi antara lain:

1. Kompensasi yang diberikan harus adil
2. Kompensasi yang diberikan harus layak dan memadai
3. Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kinerja dan kemampuan yang dimiliki.
4. Kompensasi yang diberikan perhitungannya harus jelas.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Hasibuan (2010:128) antara lain:

#### **1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja**

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langkah maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.

#### **2. Kemampuan untuk membayar**

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan.

#### **3. Organisasi buruh**

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi karyawan juga ikut kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi..

### **2.1.3 Indikator Kompensasi**

Menurut Suwanto dan Priansa (211:222) ada beberapa asas yang penting yang perlu diterapkan dalam kompensasi yaitu sebagai berikut:

#### **1. Asas keadilan**

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan adalah adanya

konsistensi imbalan bagi karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama.

## 2. Asas kelayakan

kompensasi yang diterima karyawan juga harus juga harus memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya pada tingkatan yang layak dan wajar.

## 3. Asas kewajaran

Kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti: prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lainnya.

## 4. Gaji

Menurut As.'ad (2005) mendefinisikan gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tatusaha dan manajer sebagai konsekuensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

## 5. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan. Bonus merupakan hal yang sangat wajar dalam sebuah pekerjaan.

## 6. Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuha para pegawai dan keluarga mereka.

## **2.1 Disiplin Kerja**

### **2.1.1 Pengertian 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 menaati 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 menaati 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 diatas 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.

### **2.2.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86), ada beberapa yang mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila karyawan tersebut merasa mendapatkan jaminan jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah diberikan kepada perusahaan.

2. Adanya tindakan keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan seorang pimpinan atau atasan sangat penting, karena karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana kedisiplinan di dalam dirinya serta bagaimana pimpinan tersebut dapat mengendalikan dirinya sendiri yang berkaitan dengan ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

#### 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Pimpinan harus berani untuk mengambil tindakan yang sesuai bila ada karyawan yang melanggar disiplin.

#### 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah dirangkai.

### **2.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:94) tentang indikator disiplin adalah sebagai berikut:

#### 1. Taat terhadap aturan waktu

Ketaatan terhadap aturan waktu dilihat dari jam kerja, yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

#### 2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan berbicara mengenai peraturan dasar mengenai cara berpakaian, serta bertingkah laku dalam pekerjaan.

#### 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

#### 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Aturan yang berkaitan dengan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan didalam perusahaan.

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1 Teori 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 penimbulkan 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.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang bersifat individual yaitu:

#### **1. Kebutuhan**

Kebutuhan terkadang muncul karena adanya motivasi dari karyawan itu sendiri dan hal tersebut didukung oleh perusahaan.

#### **2. Tujuan**

Karyawan mempunyai tujuan dalam bekerja, yaitu demi mencapai tujuan dan hal tersebut menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

#### **3. Sikap**

Karyawan perlu belajar dalam memberikan tanggapan dan juga sikap baik dalam bekerja untuk suatu pekerjaan supaya menjadi motivasi karyawan kepada perusahaan dalam menilai kinerjanya.

#### **4. Kemampuan**

Setiap individu karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki kemampuan dalam dirinya untuk dapat menunjang suatu perusahaan.



### 2.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Ishak dan Hendri (2003:27), cirri-ciri orang yang memiliki motivasi tinggi:

1. Bekerja sesuai standar

Yaitu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar serta dalam skala waktu yang sudah ditentukan pula.

2. Merasa berharga

Artinya orang yang merasa berharga atau dihargai dalam perusahaan karena pekerjaannya.

3. Bekerja keras

Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.

4. Semangat juang yang tinggi

Memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

5. Daya pendorong

Adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan.

6. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan).

7. Kerelaan

Adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan.

8. Tujuan

Adalah untuk menggerakkan atau mengugah seseorang agar secara sadar dan sengaja timbul keinginan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan mencapai tujuan yang diinginkan.

## **2.4 Produktivitas Kerja**

### **2.4.1 Produktivitas kerja**

kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya atau produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

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.

#### **2.4.2 Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Untuk mengukur Produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu ( Sutrisno 2015:104-105):

### 1. Kemampuan

Kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. 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 dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

### 3. Semangat kerja

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

### 4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

### 5. Mutu

Berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari masa lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Pemasukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan.

### **2.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:107) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

#### **1. Pelatihan**

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

#### **2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.**

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental seorang karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

#### **3. Hubungan antara atasan dan bawahan**

Akan mempengaruhi kegiatan yang baik yang dilakukan sehari-hari. Jika karyawan diperlakukan dengan baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu mengenai kompensasi, disiplin kerja dan motivasi dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

Tabel 2.1

No	Nama penulis, judul penelitian, dan tahun	Metode dan variabel	Hasil penelitian
1	Yuniarti tandi rapping, pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Petra Jaya Lestari, (2005)	Metode Regresi Sederhana Variabel (X1) Kompensasi Variabel (Y) Produktivitas Karyawan	Pelaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari koefisien korelasi rank spearman (rs) sebesar 0,71 artinya antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan terdapat memiliki hubungan yang cukup kuat.
2	Kenny Astria, pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang (2018)	Variabel bebas dan terikat Disiplin Kerja (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Disiplin kerja mempunyai kontribusi pengaruh sebesar, 34,9% terhadap kinerja karyawan.
3	Veronicha Euphracia M Goda, Pengaruh disiplin kerja,	Teknik analisis data regresi linier berganda, variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

	kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (2018)	bebas. Motivasi (X3) dan Produktivitas (Y)	positif namun tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Fitria, pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja pada karyawan (2013)	Variabel bebas: kompensasi Variabel terikat: semangat kerja karyawan Analisis linier berganda	Berdasarkan hasil temuan penelitian ini menggunakan analisis regresi. Dari hipotesis yang telah diuji t dan f didapatkan variabel bebas kompensasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
5	Kartika Dwi Arisanti, Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. (2019)	Analisis Linear Berganda Variabel independen: Motivasi kerja(X1) Disiplin kerja(X2) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan Terhadap kinerja karyawan.
6	Ida, dkk, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Gatra Mapan Ngijo Karang Ploso. (2017)	Analisis Regresi Linear Berganda. Variabel independen: Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) Variabel dependen: kinerja karyawan (Y)	Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

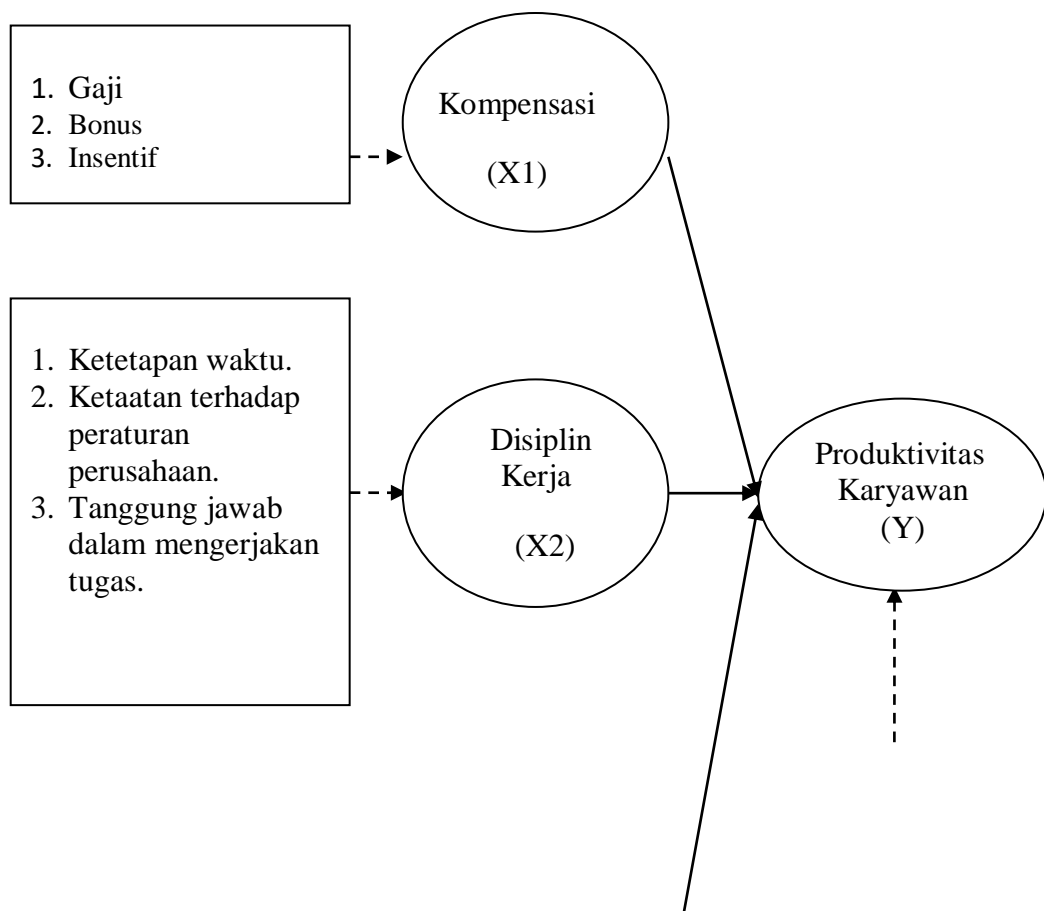
7	Adit Robith Setiana, Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya. (2017)	Analisis Regresi Linear Sederhana. Variabel independen: Disiplin kerja (X1) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	Billy Tamarinding, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado. (2017)	Analisis Regresi Linear Berganda. Variabel independen: Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Franz Zella, Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Padang. (2018)	Analisis Regresi Linear Berganda. Variabel independen: Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Nur Ismatul Maulida, Pengaruh Motivasi kerja,	Analisis Regresi Linear Berganda. Variabel independen	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

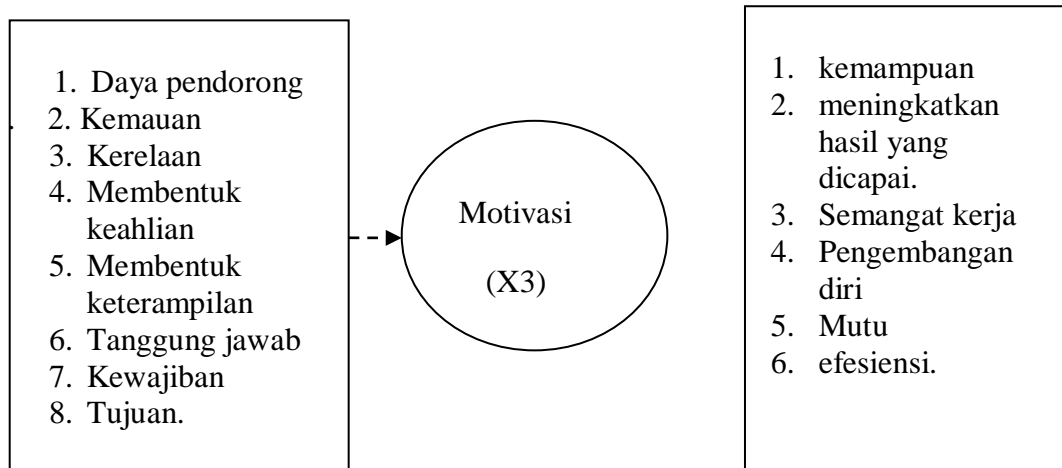


	Kompensasi kerja, Disiplin Kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.BPR Adipura Santosa Surakarta, (2018)	Motivasi kerja (X1), kompensasi kerja (X2), Disiplin kerja (X3). Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi kerja, kompensasi kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
--	--	---	---

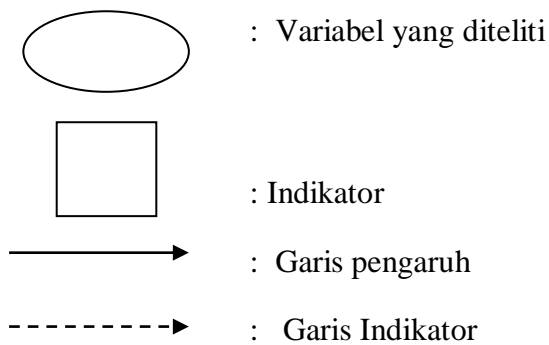
## 2.6 Kerangka Konseptual

**Gambar 2.1**





Keterangan Gambar :



## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT.Mars di Kecamatan Bupon.
2. Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT.Mars di Kecamatan Bupon.
3. Diduga bahwa Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT.Mars di Kecamatan Bupon.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu 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.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari PT. Mars di Kecamatan Bupon dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis.

##### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Data Primer**

Yaitu melalui penelitian secara langsung terhadap sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya melalui pengamatan terhadap sebuah obek yang akan diteliti. Data primer ini diperoleh melalui data wawancara atau kuesioner yang diberikan berdasarkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan peningkatan kerja karyawan.

##### **2. Data Sekunder**

Data yang diperoleh dari berbagai sumber, baik dari tulisan maupun dokumentasi(laporan-laporan atau catatan arsip-arsip yang dapat mendukung

data primer, karangan ilmiah, dan jurnal-jurnal dari pakar penelitian) yang telah ada.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **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.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Jenis metode yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah

#### **3.4.1. Penelitian lapangan**

Adalah penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data primer.

### 3.4.2 Observasi

Dilakukan dengan cara mengamati secara langsung terhadap objek penelitian untuk mencatat dan mengamati apa yang dilihat dan di dengar tentang hal-hal yang berhubungan dengan bahan-bahan yang diperlukan.

### 3.4.3 Kuesioner/angket

Yaitu pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan tertulis, yang ditujukan kepada responden dan telah menjadi sampel penelitian. Instrument yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 point. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternative yang ada yaitu:

**Tabel 3.1**

<b>No</b>	<b>Jenis jawaban</b>	<b>Bobot</b>
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

### 3.5 Definisi Operasional

**Tabel 3.2**

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan pada PT. Mars diKecamatan Bupon.	Gaji,bonus,dan insentif.
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis	Ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, dan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

	<p>maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.</p>	
<p>Motivasi (X3)</p>	<p>Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.</p>	<p>Daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan.</p>
<p>Produktivitas Karyawan (Y)</p>	<p>Produktivitas karyawan atau tenaga kerja adalah tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk.</p>	<p>Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.</p>



### 3.6 Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengambil instrumen pengukur yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya, instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, yang mana terdapat empat variabel yaitu: kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Tujuan dari diadakannya uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$ -tabel (Ghozali,2006). Selain itu menurut pendapat Umar (2007:58) validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur.

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2007:75), reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian, atau keakurata yang ditunjukkan oleh instrument penelitian. Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai ( $a$ ) lebih besar dari 0,60.

Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Reliabilitas uji coba  $\geq 0,60$  maka uji coba memiliki hasil reliabilitas yang baik.
2. Reliabilitas uji coba  $\leq 0,60$  maka uji coba memiliki hasil reliabilitas yang kurang baik.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam menjelaskan fenomena dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur dan masa kerja. Selain itu, analisis deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan variabel penelitian meliputi pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

#### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini data yang terkumpul diolah berdasarkan prinsip-prinsip deskriptif dan dianalisis dengan pendekatan statistik sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan menggunakan aplikasi perhitungan statistika yaitu SPSS.

Untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen ditunjukkan dalam persamaan regresi yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = A + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan : ,

Y = Variabel terikat atau yang dipengaruhi ( Produktivitas karyawan )

a = konstanta regresi

b<sub>1</sub>= koefisien regresi kompensasi

b<sub>2</sub>= koefisien regresi disiplin kerja

b<sub>3</sub>= koefisien regresi motivasi

X<sub>1</sub>= kompensasi

X<sub>2</sub>= disiplin kerja

X<sub>3</sub>= motivasi

e = error

### **3.8 Pengujian Hipotesis**

#### **3.8.1 Uji T (Parsial)**

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat uji t menggambarkan persamaan regresi untuk menghitung angka konstan  $\alpha = 0,05$  (Ghozali, 2011)

Hipotesis :

Jika sig > 0,05, maka HO diterima.

Jika sig < 0,05, maka HO ditolak.

Keputusan:

Jika t hitung < t tabel , maka HO diterima

Jika t hitung > t tabel, maka HO ditolak

### 3.8.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji variabel-variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y).

Tahap-tahap untuk melakukan Uji F adalah sebagai berikut:

Menentukan hipotesis

$H_0$  : Disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

$H_a$  : Disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT.Mars**

PT.Mars adalah sebuah perusahaan PMA (Penanam Modal Asing) dan merupakan anak perusahaan dan Mars Incorporated yang tersebar di seluruh dunia. PT.Mars memiliki visi untuk menjadikan industry kakao Indonesia berkelanjutan, menguntungkan dan kompetitif bagi semua pemangku kepentingan. Perusahaan kakao ini merupakan beberapa misi untuk mewujudkan visi yang dimilikinya. Misi-misi tersebut adalah mengkoordinasikan pengembangan dan alih teknologi budidaya kakao, pemberdayaan petani, dan penguatan kelembagaan petani, mendukung keberlanjutan dan keuntungan semua pihak perkakaoan melalui identifikasi, prioritas, pengembangan, pendanaan, dan koordinasi berbagai program secara terintegrasi untuk kebutuhan jangka pendek dan panjang.

PT.Mars didirikan di Makassar pada tahun 1996. PT.Mars merupakan perusahaan pertama yang mendirikan pabrik bertaraf internasional dalam pengadaan dan pengelolaan kakao di Makassar. Sebelum PT.Mars didirikan di Makassar, belum ada investor coklat lain yang tertarik menjalankan perusahaan coklat. Beberapa perusahaan yang bergerak di bidang perkakaoan umumnya eksportir dan pedagang. Mereka membeli biji kakao dari para petani, lalu kemudian di ekspor ke beberapa

Negara Maju yang tingkat kebutuhan bahan baku paling tinggi seperti Amerika Serikat dan Negara-negara Di Eropa.

PT.Mars mengembangkan perusahaan dengan membangun beberapa pabrik yang tersebar di Sulawesi-selatan. Salah satu pabrik yang dibangun oleh PT.Mars terletak di Kabupaten Luwu yaitu di Kecamatan Bupon. Kecamatan tersebut dipilih dengan pertimbangan bahwa wilayah itu merupakan daerah yang potensi kakao sangat tinggi.

Dalam memperoleh bahan baku PT.Mars dengan membeli langsung di petani. Para petani mengantar sendiri kakao hasil kebun mereka ke pabrik PT.Mars. Untuk pengumuman harga selalu ditempelkan di halaman depan pabrik, sehingga sangat transparan dan semua para petani mengetahui. Harga bisa berubah setiap hari, sesuai dengan perubahan harga coklat dunia di bursa komoditas New York. Untuk mendapatkan pasokan bahan baku PT.Mars menggandeng pemerintah lokal, dinas perkebunan dan berbagai organisasi lokal untuk menjalankan berbagai program guna meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kesinambungan perkebunan kakao di Indonesia.

#### **4.1.2 Identitas Responden**

Identitas responden menggambarkan keadaan dan kondisi status responden, meliputi nama, umur dan jenis kelamin.

### **4.2 Hasil Penelitian**

#### **4.2.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi umur dan jenis kelamin. Selain itu analisis deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan variable penelitian meliputi pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah gambaran tentang responden menurut jenis kelamin masing-masing responden. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ini dapat kita pada tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
lakilaki	33	60.0	60.0	60.0
Valid perempuan	22	40.0	40.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang atau sekitar 60% dari sejumlah responden sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sejumlah 22 orang atau sekitar 40% dari keseluruhan responden.

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur adalah gambaran tentang responden menurut umur masing-masing responden. Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 3 kelompok

yaitu umur 20-25 tahun, umur 25-28 tahun, dan umur 28-31 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat kita lihat pada tabel

4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25	15	27.3	27.3	27.3
25-28	20	36.4	36.4	63.6
28-31	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Pada tabel 4.2 di atas dapat kita ketahui responden berusia 20-25 tahun berjumlah 15 orang atau sekitar 27,3% , responden yang berusia 25-28 tahun berjumlah 20 Orang atau sekitar 36,4%, dan responden yang berusia 28-31 tahun berjumlah 20 orang atau sekitar 36,4%.

#### 4.2.2 Uji Validitas

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.

#### 4.2.3 Uji Reliabilitas

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**

<b>variabel</b>	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Batas Reliabilitas</b>	<b>keterangan</b>
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	<i>Reliable</i>

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.

#### 4.2.4 Deskriptif Hasil Penelitian

Berdasarkan data kuesioner yang diperoleh dari PT.Mars di Kecamatan Bupon, apabila dilihat dari nilai *mean* (rata-rata) dan standar deviasi dari masing-masing variable penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.8**  
**Statistic Deskriptif**

<b>Descriptive statistic</b>			
	<b>Mean</b>	<b>Std.deviation</b>	<b>N</b>
Total_X1	12.33	1.375	55
Total_X2	17.56	1.229	55
Total_X3	34.62	2.578	55
Total_Y	27.13	1.876	55

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variable memiliki 55 sampel pada variable kompensasi (X1) mempunyai nilai rata-rata 12.33 dengan standar deviasi 1.375, variable disiplin kerja (X2) mempunyai nilai rata-rata 17.56 dengan standar deviasi 1.229, variable motivasi (X3) mempunyai nilai rata-rata 34.62 dengan standar deviasi 2.578, dan pada variable produktivitas karyawan (Y) mempunyai nilai rata-rata 27.13 dengan standar deviasi 1.876.

#### 4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

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 <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standar Coefficients		T	Sig.
		B	Std.Error	Beta			
1	(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 Variabel: Total\_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.
4. Koefisien regresi variable motivasi menggambarkan bahwa apabila variable motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkat produktivitas karyawan sebesar 0,240 satuan.

#### **4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi**

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**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.708	.691	1.043

a. 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.

#### **4.2.7 Pengujian Hipotesis**

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh variable independen secara parsial atau variable dependen. Untuk menguji hipotesis tersebut maka terlebih dahulu menentukan kriteria yaitu apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis yang diajukan akan ditolak.

Kemudian dibandingkan dengan hasil signifikan yang telah diolah menggunakan program SPSS V.21 output uji t pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Regresi Uji t**

No	Variable independen	Nilai	
		t hitung	Sig.
1	Kompensasi	443	.001
2	Disiplin kerja	7.653	.000
3	Motivasi	3.366	.001

Berdasarkan nilai uji t yang diperoleh secara parsial pengaruh variable independen terhadap variable dependen adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $443 \leq 1,674$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  berarti kompensasi yang diberikan oleh PT.Mars tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
2. Disiplin kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $7,653 \geq 1,674$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  berarti terdapat pengaruh positif atau dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
3. Motivasi diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $3,366 \leq 1,674$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  berarti terdapat pengaruh positif atau dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan dan untuk mengetahui hubungan antara variable independen secara bersama-sama dengan



variable dependen. Pengujian hipotesis akan menggunakan tingkat signifikan sebesar  $5\% = 0,05$ . Hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS V.21 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.640	3	44.880	41.264	.000 <sup>b</sup>
	Residual	55.469	51	1.088		
	Total	190.109	54			

a. Dependent Variable: Total\_Y.

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

Hasil dari tabel 4.12 memperlihatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,264 nilai ini yang akan menjadi statistic uji yang akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  yang dihitung dengan  $df_1$  (derajat bebas pembilang) = 3 dan  $df_2$  (derajat bebas penyebut) = 55 maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,78. Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  dan nilai  $F_{tabel}$  yang telah didapat maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $41.264 > 2,78$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya secara simultan (bersama-sama) kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

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  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  sebesar  $3,366 \leq 1,674$  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.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

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.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini mempunyai saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topic dan tema yang sama.
- b. 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.

- c. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan lebih meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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 Widiarsarana 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 14<sup>th</sup> ed*). 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: BPFE.
- 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.



