

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI  
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT ESTA DANA VENTURA KOTA PALOPO**

**Reivaldo, Sukri, Dirham Latif**

Universitas Muhammadiyah Palopo

ARTICLE INFO

**Keywords:**

*Compensation, Work Discipline, Employee Motivation and Productivity*

**Kata Kunci:**

*Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Produktivitas Karyawan*

Corresponding author:

**Reivaldo**

reivaldo@student.umpalopo.ac.id

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of compensation, work discipline and motivation on employee productivity at PT. Esta Dana Ventura Palopo City. This type of research is quantitative research, the respondents in this research are all employees of PT. Esta Dana Ventura Palopo City as many as 29 people and data processing using multiple linear regression. Based on the research that has been done on several tests of the variables studied, the following conclusions can be drawn: The results of the study explain that (1) Simultaneously the variables of compensation, work discipline and motivation have a significant effect on employee productivity at PT. Esta Fund Ventura Palopo City of Palopo. (2) Partially the compensation variable has no significant effect on employee productivity at PT. Esta Fund Ventura Palopo City of Palopo. (3) Partially, work discipline variables have a significant effect on employee productivity at PT. Esta Fund Ventura Palopo City of Palopo. (4) Partially the motivational variable has no significant effect on employee productivity at PT. Esta Fund Ventura Palopo City of Palopo.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo sebanyak 29 orang dan pengolahan data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada beberapa pengujian terhadap variabel yang diteliti maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Hasil penelitian menjelaskan bahwa (1) Secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Palopo Kota Palopo. (2) Secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Palopo Kota Palopo. (3) Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Palopo Kota Palopo. (4) Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Palopo Kota Palopo.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu mengharapkan kinerja dari karyawannya. Karena karyawan yang hebat bisa memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, karyawan yang hebat memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja bisnisnya dan bersainya dengan para pesaingnya. Robbins (2018:36) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah tindakan umum seseorang terhadap pekerjaannya. Bekerja secara interaktif dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan prinsip kerja organisasi, menghormati standar kinerja, sering hidup dalam kondisi kerja yang tidak menguntungkan, dan sebagainya. Sedangkan Malay (2011:202) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang nyaman dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercantum dalam etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Perusahaan sering menghadapi masalah kepegawaian. Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kompensasi adalah faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Riani (2011:109) kompensasi merupakan segala jenis pembayaran yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung (tunai) maupun tidak langsung (tunjangan, gaji dan fasilitas kerja). Kompensasi merupakan sesuatu yang dianggap sebanding. Dalam arti tertentu, upah yang diterima pekerja harus sebanding dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Gaji dibayarkan kepada karyawan sebagai pengakuan dan layanan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Faktor lain yang dapat menambah kepuasan kerja dan menambah semangat kerja merupakan faktor motivasi kerja. Ketika seorang karyawan merasa termotivasi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang besar dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Tentunya motivasi kerja juga berimplikasi pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri, salah satunya selalu hadir di kantor dan mempengaruhi tempta kerja semaksimal mungkin. Dalam hal ini, manajer juga harus memiliki kebijakan yang ditujukan untuk memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan. Motivasi dan semangat kerja setiap karyawan memiliki pengaruh yang sangat positif atau negatif terhadap hasil kerja karyawan. Jadi ketika seorang karyawan memiliki semangat yang baik, itu juga membawa hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan sebaliknya.

Menurut Sutrisno (2010:11) kualitas sumber daya manusia adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menciptakan layanan profesional. Sedangkan menurut Masaki (dalam Kaizen, 1986) dalam Sutrisno (2010:11) Kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan itikad baik yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia akan selalu tidak terlepas dari kerja profesional. Sedangkan pekerjaan yang berkualitas, harus merupakan bagian dari pekerjaan yang merupakan pekerjaan satu orang. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika sumber daya manusia yang berkualitas sangat diharapkan. Kualitas sumber daya manusia mencakup dua aspek, yaitu

aspek material seperti kesehatan dan gizi tenaga kerja dan aspek non fisik yang berkaitan dengan kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan lainnya.

Pengembangan pribadi baik di sektor publik maupun swasta, harus sistematis dan berkelanjutan. Skema peningkatan sumber daya manusia yang biasa disebut dengan manajemen organisasi harus fleksibel untuk mengakomodasikan ide-ide baru meskipun saat ini tidak sesuai dan dapat menerapkan beberapa reformasi mendasar dari kebijakan dan praktik konvensional. Kemampuan karyawan baru yang dikombinasikan dengan beberapa program pelatihan, orientasi karyawan tidak sepenuhnya menutup kesenjangan antara keterampilan kerja dan tugas pekerjaan, yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja bagi seluruh organisasi perusahaan. (Kadarisman, 2012:3). Menurut Hasibuan (2005:126) berpendapat bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output dan input). Jika produktivitas meningkat, hal ini hanya dimungkinkan melalui efisiensi (waktu-materi-tenaga kerja) dan peningkatan pengetahuan tentang sistem kerja, teknik produksi dan pekerjaan.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menentukan efek kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi merupakan semua pendapatan berupa uang atau barang yang diterima pekerja secara langsung atau tidak langsung sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Struktur sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya orang karena dapat menarik dan mempertahankan pekerjaan berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan berdampak pada kinerja strategi. Menurut Yani (dalam widodo, 2016:155). Kompensasi adalah bentuk pembayaran gaji berupa tunjangan

dan insentif untuk memotivasi pegawai dalam bekerja meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sedangkan menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan baik langsung maupun tidak langsung, finansial atau non-finansial, imbalan yang adil dan wajar atau memberikan kontribusi/jasa untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan kompensasi, peningkatan kinerja dapat diharapkan karyawan dan motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan setiap individu karyawan, menurut Badriyah (2015:164) ukuran dan indikator kompensasi dibagi menjadi:

1. Gaji/upah, tunjangan tetap bagi pegawai tetap dengan jaminan ada beberapa indikator dalam pemberian kompensasi, yaitu sebagai berikut:
  - a. Keadilan dan distribusi gaji
  - b. Kelayakan dalam klaim membayar gaji
  - c. Ketepatan waktu dalam distribusi gaji.
2. Insentif diberikan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan tertentu yang bekerja di atas standar. Insentif dirancang untuk mendorong karyawan bekerja lebih keras dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Ada beberapa indikator Pemberian insentif sebagai berikut:
  - a. Keadilan dalam pemberian insentif
  - b. Kepantasan untuk menawarkan insentif
  - c. Ketepatan waktu dalam memberikan insentif.
3. Bonus, penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, jika tujuan terlampaui, bagian dari keuntungan diberikan sebagai pembayaran satu kali opsional dan kemudian hari ketika bonus akan dibagikan kepada mereka yang berhak. Ada beberapa indikator pemberian bonus, yaitu sebagai berikut:
  - a. Keadilan dalam pemberian bonus
  - b. Kepantasan untuk bonus
  - c. Akurasi dalam penganugerahan bonus.
4. Tunjangan, Pembayaran tunjangan/sokongan untuk menciptakan kenyamanan dan keamanan kerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, santunan di luar jam kerja (sakit, liburan, liburan), dan sebagainya. Ada beberapa indikator alokasi izin emisi, sebagai berikut:
  - a. Sokongan kesehatan
  - b. Sokongan hari raya
  - c. Sokongan kecelakaan
5. Fasilitas, Program layanan karyawan menjadi dasar fasilitasi/sarana kerja karyawan. Target di pangkalan, khususnya sebagai berikut:
  - a. Sarana kerja lengkap
  - b. Kelayakan sarana kerja.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa kedisiplinan di dapat diartikan sebagai penerapan keterampilan untuk memperkuat kebijakan organisasi. Menurut Handoko (2011:308)

menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan kegiatan manajerial untuk melaksanakan norma-norma organisasi. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni A, 2006:172). Rivai (2004) juga berpendapat bahwa disiplin adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Gozali (2009), disiplin merupakan sikap dimana seseorang siap dan bersedia untuk mematuhi dan mengikuti semua stansar yang berlaku baginya. Disiplin merupakan sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan pengertian dan pernyataan disiplin di atas, disiplin ini merupakan alat yang digunakan oleh atasan untuk mendorong karyawan agar mematuhi dan mengetahui semua peraturan yang berlaku.

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam sebuah perusahaan tentu akan mempunyai kinerja yang baik dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik pula. Menurut Hasibuan (2010:94) ada beberapa Indikator disiplin kerja yaitu:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam bekerja, karyawan harus mengikuti semua peraturan perusahaan yang ditetapkan sesuai dengan tata tertib dan petunjuk kerja, guna terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan lazar. Jika karyawan mematuhi peraturan perusahaan maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dan tepat.

2. Penggunaan waktu secara efektif.

Waktu kerja yang diberikan perusahaan diharapkan bisa dimangaatkan dengan baik oleh individu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, tanpa menghabiskan terlalu banyak waktu dalam standar kera perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi tentu akan memperhatikan waktu dalam bekerja.

3. Tanggung jawab pada pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu ketika tidak memenuhi batas waktu yang diberikan oleh perusahaan maka perusahaan sudah memiliki karyawan dengan disiplin kerja yang ketat. Karyawan harus mampu mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan.

4. Tingkat kehadiran.

Salah satu ukuran untuk menenukan kedisiplinan seorang pagawai adalah semakin tinggi tingkat partisipasi atau semakin rendah tingkat absensi maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai tersebut. Dari tingkat kehadiran karyawan tentu bias dilihat mana karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik dan tidak.

## Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Counter dalam film Donni (2016:202) motivasi adalah kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Hasibuan dalam Sunyonto Danang (2012:191) Motivasi adalah mesin keinginan membuat kehendak bekerja, setiap motif memiliki tujuan tertentu itu ingin

dijangkau. Sedangkan, Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2026:322) menegaskan bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang membangun, membimbing dan mengejar tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan.

Motivasi merupakan faktor penting bagi karyawan dalam manajemen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau individu. kemauan atau keinginan karyawan memberikan sesuatu yang mereka inginkan adalah contoh karyawan yang memiliki motivasi yang kuat, maka menurut Donni (2016) aspek dan indikator motivasi pekerjaan sebagai aspek dari teori Abraham Maslow meliputi:

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan dasar dengan indikator yang sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan atau individu.
2. Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan untuk melindungi diri sendiri dari berbagai ancaman di lingkungan kerja. Ada beberapa indikator kebutuhan rasa aman, yaitu:
  - a. Asuransi kesehatan karyawan.
  - b. Jaminan masa tua karyawan.
  - c. Asuransi kecelakaan karyawan.
3. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, terhubung dan berinteraksi. Ada beberapa indikator kebutuhan sosial, Itu adalah:
  - a. Komunikasi dengan seluruh karyawan
  - b. Sinergi antar karyawan
4. Kebutuhan akan harkat diri, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, yaitu pengakuan akan keberhasilan.

Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk mengungkapkan pendapat, mendemonstrasikan keterampilan/kemampuan, dan memunculkan ide tentang sesuatu. Salah satu indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan untuk mejadi yang terbaik.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas tenaga kerja mewakili kemampuan produktif pekerja hasil (output) terutama kuantitatif, dengan kualitas hidup di tempat kerja dan disiplin kerja pegawai akan meningkatkan produktivitas pegawai mendukung tujuan kantor. Produktivitas adalah perbandingan hasil dicapai (outcome) dan total sumber daya yang digunakan (input) (Umar, 2013:9). Produktivitas mencakup penggunaan sumber daya manusia dan keterampilan secara efisien produk terintegrasi, alat produksi, teknologi, manajemen, pengetahuan dan energi untuk mengembangkan dan meningkatkan taraf hidup seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas umum. Makna produktivitas lebih luas dari ilmu pengetahuan dan teknologi dan teknik manajemen, yaitu sikap mental yang timbul dari motivasi tersebut lebih kuat daripada mereka yang berusaha untuk terus meningkatkan kualitas hidup orang lain. (Sinungan, 2015:18).

Menurut Simamora (2014:612) menyatakan bahwa unsur digunakan untuk ukuran produktivitas tenaga kerja adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketelitian waktu. Dalam penelitian ini, peneliti mengukur produktivitas tenaga kerja dengan gunakan metrik berikut:

1. Beban kerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja sampai batas tertentu terhadap standar yang ada atau perusahaan.
2. Kualitas pekerjaan, yaitu dihasilkannya hasil yang memenuhi standar kualitas produk yang dibuat oleh pekerja, dalam hal ini kapasitas karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka secara teknis sebanding standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Kualitas pekerjaan, yaitu hasil Standar yang dihasilkan berkaitan dengan mutu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara teknis dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan dengan waktu tertentu dalam hal koordinasi dengan penyampaian dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya. Aktualitas diukur dengan persepsi dari masing-masing aktivitas oleh karyawan pada awal waktu hingga hasilnya.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2014) Populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki karakteristik yang dapat diteliti dan kemudian disimpulkan. Populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan kelompok elemen, biasanya berupa orang, benda, peristiwa atau peristiwa. Peristiwa yang menarik untuk dikaji atau yang menjadi objek. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Esta Dana Ventura Kota Palopo sebanyak 29 orang.

Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Sampel juga merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini seluruh populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 29 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi (uji validitas dan reliabilitas) dan uji regresi berganda. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu metode untuk menentukan ketepatan prediksi berdasarkan pengaruh antar variabel independen atau kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen atau Produktivitas Karyawan ( $Y$ ). Perhitungan statistik analisis regresi linier berganda yg dipakai pada penelitian ini dilakukan menggunakan memakai acara personal komputer SPSS versi 20.

Tabel 1. Persamaan Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Normalize Coefficients		Normalization Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.656	5.400		3.270	.003
	Kompensasi	-.041	.074	-.081	-.559	.581
	Disiplin Kerja	.396	.122	.601	3.249	.003
	Motivasi	.367	.261	.260	1.406	.172

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, untuk menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan terhadap produktivitas karyawan. Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y=17.656 -0.041X_1+0.396X_2+0,367X_3$$

1. Konstanta 17,656 berarti jika X adalah nol maka hasil 17.656 karyawan.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar -0.041 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka produktivitas karyawan (Y) maka akan mengalami penurunan sebesar 0.041.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.396 artinya jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.396.
4. Koefisien regresi variabel motivasi (X3), sebesar 0.367 artinya jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka produktivitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.367.

a. Uji F (Simultan)

Berdasarkan data yang diperoleh diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 20 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308.797	3	102.932	12.752	.000 <sup>b</sup>
	Residual	209.869	26	8.072		
	Total	518.667	29			

a. Dependent Variable: Profektivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS dalam tabel ANOVA maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2)



dan Motivasi (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan (Y), dengan ketentuan Nilai  $F_{hitung} (12.752) > F_{tabel}(3,34)$  dan signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ .

#### b. Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya dilihat pada pernyataan berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.656	5.400		3.270	.003
1 Kompensasi	-.041	.074	-.081	-.559	.581
Motivasi	.396	.122	.601	3.249	.003
Lingkungan Kerja	.367	.261	.260	1.406	.172

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS pada tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai  $T_{hitung}(-0.559) < T_{tabel}(2.467)$  dan signifikansi sebesar  $0,581 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo.
2. Nilai  $T_{hitung}(3.249) > T_{tabel}(2.467)$  dan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo.
3. Nilai  $T_{hitung}(1.406) > T_{tabel}(2.467)$  dan signifikansi  $0,172 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo.

#### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1, jika nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen terbatas, Ghazali (2017)

Tabel 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.595	.549	2.841

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data dioalh (2021)

Dari hasil analisis pada Tabel 34 di atas, pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,595. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel bebas (kompensasi, disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan) adalah sebesar 59,5%, sedangkan sisanya 40.5D44 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

Setelah pemeriksaan bersamaan dan parsial di mana variabel remunerasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo.

### **1. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo**

Dari hasil pengujian uji f menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo. Kita bisa melihatnya pada nilai signifikan dalam tabel ANOVA, mewakili nilai signifikan dalam tabel itu adalah 0,000. Dasar yang digunakan adalah jika nilainya jauh lebih kecil dari 0,05 atau jika F hitung lebih besar dari F tabel. Nilai f dihitung dalam tabel adalah 18,04 sedangkan nilai f tabel adalah 3,340 ( $F_h > F_t$ ). Itu artinya bahwa jika kompensasi, disiplin kerja dan motivasi ditingkatkan secara bersama-sama maka produktivitas karyawan di PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handinata (2014) meneliti pengaruh lingkungan kerja dan gaji terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pabrik genteng assoka Kebumen Tengah Jawab. tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan pekerjaan dan penghargaan parsial dan simultan pada kepuasan kerja karyawan Pabrik batu bata Massokka di Kebumen, Jawa Tengah. Hasil pencarian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja antara lingkungan kerja yang ditunjukkan dengan hasil uji t sebesar 4,781 dengan taraf signifikansi 0,000. 2) Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dinyatakan dengan hasil uji t sebesar 2,534 dengan taraf signifikansi 0,014. 3) saat ini sementara itu, ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan remunerasi. Terhadap kepuasan kerja yang dinyatakan dengan nilai F hitung sebesar 20.879 memiliki nilai signifikansi 0,000 dan dapat ditulis dengan menggunakan persamaan regresi  $Y = 7.574. + 0,548X_1 + 0,283X_2$  . Dengan luas pengaruh sebesar 42,9%, sedangkan Sisanya 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo**

Pada hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Palopo. Mengartikan bahwa dengan seringnya memotivasi karyawan secara rutin diyakini dapat menghasilkan produktivitas karyawan

yang baik pada karyawan. Secara psikologi manusia cenderung puas dalam mengerjakan sesuatu ketika ada sesuatu yang mendorongnya, baik dari dalam dan luar dirinya. Yaitu hal-hal yang memberi keyakinan dalam diri untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan. Sehingga dapat dimaknai bahwa semakin seringnya memberi motivasi pada karyawan semakin semangat serta tumbuhnya rasa puas dalam diri karyawan ketika menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberi. Pemberian motivasi ini dilakukan oleh atasan kepada bawahan dengan berbagai macam bentuk, baik itu kalimat bijak, bonus target, promosi jabatan, solusi dalam pekerjaan, berbagi pengalaman, ataupun pengetahuan seputar bidang masing-masing perusahaan. Dengan begitu kinerja karyawan yang diharapkan akan tercapai dan bertahan.

Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sutrisno (2019) mengatakan hal yang sama, bahwa motivasi berhubungan langsung dengan upaya pencapaian tujuan dan berbagai tujuan organisasi. Artinya tujuan dan sasaran organisasi meliputi tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi. Secara umum, motivasi efektif hanya jika karyawan yang termotivasi yakin bahwa mencapai tujuan perusahaan juga akan mengarah pada tercapainya tujuan pribadi.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Palopo Kota Palopo.
2. Secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Palopo Kota Palopo.
3. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Palopo Kota Palopo.
4. Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Palopo Kota Palopo.

### Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, disarankan saran-saran berikut melengkapi temuan penelitian, yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Pihak PT. Esta Dana Ventura Palopo Kota Palopo diharapkan tetap fokus dalam menumbuhkan rasa puas pada diri karyawan agar kinerja dari karyawan dapat ditingkatkan.
2. Diharapkan pada PT. Esta Dana Ventura Palopo Kota Palopo dapat meningkatkan lagi dan memperhatikan pemberian kompensasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Donni Juni Priansa,dan Suwatno . 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kilvin, K., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i2.30262>
- Luthans Fred, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Malayu, Hasibuan S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV.
- Munandar, M. 2010. *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta : BPFE.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Riani, M, Asri Laksmi. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peursahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta.

- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi Y (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyarti, Gita. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. *Jurnal Masyarakat, Bisnis dan Lingkungan*, 2(1), 73-83. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widodo, Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung.