

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA KARYA ACEH DI KABUPATEN BIREUEN

Rusni<sup>1\*)</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Magister Manajemen, FEB, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia  
) email: rusni23rusni@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis; 1) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh, 2) pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T Cipta Karya Aceh, 3) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh, dan 4) pengaruh motivasi kerja, disiplin dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh. Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Cipta Karya Aceh di Kec. Peusangan Kab. Bireuen dengan menggunakan metode deskriptif dan asosiatif kuantitatif dan teknik survey dengan teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling. Berdasarkan hasil pengujian korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan kausalitas antara motivasi kerja dengan kompensasi pada PT. Cipta Karya Aceh (0,308), Hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Cipta Karya Aceh (0,489). Terdapat hubungan kompensasi dan disiplin kerja karyawan PT. Cipta Karya Aceh (0,356). Hasil analisis jalur menunjukkan secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Karya Aceh, teruji secara empiris. Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin terhadap Produktivitas kerja bernilai sebesar 63,2%. Sementara sisanya (nilai residu) karena faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan di perusahaan, seperti iklim organisasi, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan lain-lain

**Kata kunci:** Motivasi kerja, Kompensasi, Disiplin, Produktivitas kerja

### 1. Pendahuluan

Seiring dengan pertumbuhan penduduk di Aceh yang makin bertambah pesat, maka mempengaruhi juga akan peningkatan kebutuhan tempat tinggal, sarana dan prasarana, fasilitas umum, perkantoran, rumah sakit, dan sebagainya. Oleh karena itu mempengaruhi juga akan meningkatnya pertumbuhan industri konstruksi. Dalam industri konstruksi, ada dua pihak yang sangat berperan penting, yaitu *owner* dan kontraktor. Dimana *owner* adalah orang atau badan hukum yang memiliki proyek dan memberikan pekerjaan kepada pihak penyedia jasa dan yang membayar biaya pekerjaan tersebut, sedangkan kontraktor adalah orang/badan yang menerima pekerjaan dan

meyelenggarakan pelaksanaan pekerjaan sesuai biaya yang telah ditetapkan berdasarkan gambar rencana dan peraturan serta syarat – syarat yang ditetapkan (Ervianto, 2004).

Melihat kondisi suatu daerah yang berkembang, maka prospek perkembangan perusahaan kontraktor dimasa yang akan datang cukup cerah. Oleh karena itu untuk menjaga agar perusahaan tersebut tidak kalah bersaing dengan perusahaan yang lain maka perlu adanya inisiatif dari perusahaan untuk memberi semangat, dorongan atau memotivasi karyawan secara baik dalam rangka mengupayakan peningkatan produktivitas kerja. Karena sumber daya manusia/karyawan merupakan unsur dominan yang memegang peranan penting dalam perusahaan

maka sebagai pimpinan perusahaan harus mengetahui apa keinginan dan kebutuhan para karyawan.

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor dari sumber yang di dapat, antara lain tidak tersedianya material dan kurangnya koordinasi antar kelompok kerja, (Mandala, 2009); kondisi fisik dilapangan, ukuran besar proyek, kontrak kerja, (Daniel, 2009); Jenis pekerjaan, sumber daya manusia, Kondisi lingkungan kerja, persyaratan kontrak, dan metode kerja. Sumber daya manusia, menjadi inti dalam produktivitas perusahaan. Oleh karenanya, manajemen harus terus memfokus pada kinerja karyawan, agar perusahaan terus dapat dipercaya dan mampu bersaing sesuai kebutuhan *owner*, dan *stake holder*.

Dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi/perusahaan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan. Oleh karena itu, tuntutan bagi karyawan yang paling utama adalah komitmennya untuk mendukung dan melaksanakan tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien yang diarahkan pada peningkatan kinerja.

Seiring dengan semakin kompetitifnya lingkungan dan aktivitas bisnis modern dewasa ini, khususnya dalam perusahaan jasa, seperti perusahaan kontraktor, yang ditandai dengan semakin kompetitifnya perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada agar tetap bertahan dalam persaingan bisnisnya. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut organisasi atau perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi lingkungan bisa berarti dalam hal lingkungan administratif perusahaan, seperti melakukan restrukturisasi dalam perusahaannya. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, pemberian kompensasi, peningkatan motivasi kerja karyawan, pemberian pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari karyawan, berubah pula nilai-nilai kolektif tujuan dan kebutuhan sumber daya manusia. Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan karyawan yang produktif (Zainuddin Iba, 2016:1).

Motivasi karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat berperan dalam meningkatkan produk-

tivitas kerja karyawan. Hasil pengamatan peneliti pada perusahaan kontraktor PT Cipta Karya Aceh, masih menjadi masalah serius, yang perlu penanganan serius pula bagi manajemen. Walaupun tampaknya Owner dan volume proyek PT. Cipta Karya Aceh terus menunjukkan kemajuan yang berarti, namun tingkat motivasi kerja karyawan tidak selalu sesuai dengan harapan perusahaan. Sehingga, tidak heran adanya karyawan yang *recent* dan atau di mutasikan, malah diambil tindakan untuk tidak diaktifkan lagi dan juga dikeluarkan. Tindakan manajemen perusahaan untuk menghukum, perlu diambil dalam membuat efek jera, agar menjadi perhatian pada semua karyawan. Karena diketahui bahwa perusahaan industri dan jasa, sangat dituntut pekerjaan yang memuaskan pelanggan atau *stake holder*.

Pada saat perusahaan mengharapkan karyawan untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan, yakni peningkatan kinerja perusahaan, atau keuntungan perusahaan, dan lain sebagainya, maka pada saat yang sama, perusahaan harus memperhatikan kompensasi bagi karyawannya. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan output yang dapat dihasilkan karyawan. Dalam pemberian kompensasi ini, perusahaan juga harus menyesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan tersebut. Bila perusahaan besar dan kuat biasanya kompensasinya pun besar dan sebaliknya bila perusahaannya kecil kompensasinya juga kecil.

Pemberian kompensasi sangat penting agar karyawan dapat bekerja dengan tenang, nyaman dan tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain. Bila pemberian kompensasi sering diabaikan perusahaan atau tidak diprioritaskan maka yang rugi adalah perusahaan itu sendiri. Karena karyawan akan bekerja sesuka hati, merasa hasil kerja tidak dihargai dan yang lebih buruknya lagi karyawan akan keluar dari perusahaan tersebut dan bekerja di tempat lain dengan alasan mencari pendapatan yang lebih tinggi. Kalau hal ini terjadi perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Oleh karena itu pemberian kompensasi bagi karyawan perlu perhatian khusus agar karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan nyaman merasa kebutuhan hidupnya terpenuhi.

Faktor pemberian kompensasi, khususnya berkaitan dengan kompensasi finansial, menurut pengamatan peneliti di PT Cipta Karya Aceh, umumnya sudah mengikuti aturan pengupahan atau penggajian yang ditetapkan oleh aturan ketenagakerjaan. Namun, karena adanya kebutuhan hidup yang besar di

daerah Kabupaten Bireuen, dengan daya beli yang tinggi, terdapat sebagian karyawan yang belum mampu terpenuhi kebutuhannya. Hal ini juga ada kiatnya dengan kelancaran order yang diterima oleh perusahaan, tidak selalu sesuai dengan harapannya.

Disamping, adanya komitmen karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja, yang ditunjang adanya perhatian perusahaan akan kebutuhan karyawan dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan dan kemampuan perusahaan, maka faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja juga terkait dengan disiplin karyawan.

Penerapan disiplin kerja yang ketat akan mencerminkan sosok pimpinan perusahaan yang konsekuen akan aturan yang dibelakakan pada perusahaan tersebut. Sehingga karyawan tidak semena-mena terhadap aturan yang ada. Apabila ada karyawan yang menyalahi tata tertib akan ditindak tegas dan memberi saksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Dengan adanya pelaksanaan disiplin kerja baik dan berkelanjutan akan mempengaruhi hasil atau output yang di hasilkan karyawan semakin meningkat sehingga akan mempengaruhi omset perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis; 1). pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh, 2) pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T Cipta Karya Aceh, 3) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh, dan 4) pengaruh motivasi kerja, disiplin dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh.

## 2. Landasan Teoritis

### Produktivitas

Istilah kata produktivitas berasal dari kata *productivity*. Kata *productivity* sendiri muncul pada tahun 1766 dalam artikel seorang ekonomi Perancis Quesnay, penemu teori ekonomi mengajukan suatu teori produktifitas pada pertengahan abad ke-18. Teorinya melihat tanah/lahan dan pertanian sebagai sumber kekayaan yang real. Sedangkan produktivitas sebagai konsep dengan kekayaan dengan keluaran (output) dan masukan (input) sebagai elemen utamanya pertama kali dicetuskan oleh David Ricardo (bersama Adam Smith merupakan tokoh ekonomi klasik) sekitar 1810. Inti dari konsepnya ialah Bagaimana keluaran berubah jika masukan berubah?

Produktivitas kerja pada hakikatnya sebuah motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya tertentu. Produktivitas kerja sebagai sebuah aksentuasi motif ekonomi dalam hal pelaksanaan kegiatan organisasi yang banyak ditentukan oleh faktor manusia. Konsep produktivitas menurut Dwiyanto dalam Sulistyani (2004: 318) "produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output".

Klingner dan Nalbaldian (dalam Gomes 2003:160) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai, yang diperoleh melalui latihan-latihan

Menurut Ardana dkk, (2012:270) produktivitas merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dengan faktor produksi yang dipergunakan. Selanjutnya Elqadri et al.(2013) menyatakan bahwa produktivitas umumnya sebagai hubungan antara output (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, bahan, uang).

Hanaysha (2016), menjelaskan produktivitas merupakan aspek penting didalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing di dalam mencapai tujuan perusahaan. L. Greenberg dalam Sinungan (2009), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Menurut Sedarmayanti (2001:57), produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluar dan masuknya dalam waktu tertentu. Menurut Handoko (2003), produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi.

Produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:84). Sehingga Sinungan (2007:227), menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah berikut 1. Tenaga kerja, 2. Seni serta ilmu manajemen, dan 3. Modal.

Sedarmayanti (2009) mengemukakan empat faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu: 1. Sikap mental, 2. Keterampilan dalam bekerja seperti kecakapan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, 3. Iklim kerja, antara lain hubungan kerja yang terjalin diantara bawahan maupun terhadap atasan, dan 4. Jaminan Sosial untuk menunjang antara lain jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan sosial.

Gomes (2001:165) menyatakan beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas pegawai antara lain: 1. Usaha, 2. Motivasi, 3. Kemampuan, dan 4. Kesempatan dan kejelasan tujuan.

Sedangkan Anoraga, (2007:240), menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu; pendidikan, motivasi, kompensasi yang baik, etos kerja, keterampilan, lingkungan dan iklim kerja, disiplin kerja yang keras, sarana dan teknologi yang baik, manajemen yang baik serta kesempatan untuk berprestasi.

Dan menurut Siagian faktor yang mempengaruhi produktivitas, adalah: a. Pendidikan, b. Pelatihan, c. Penilaian prestasi kerja, d. Sistem imbalan, e. Motivasi, dan f. Kepuasan kerja. (Siagian, S.P. 2003).

Sedarmayanti (2009), menyatakan bahwa Dimensi dalam produktivitas ini, terdiri atas: Efisiensi, Efektivitas, dan Kualitas. Adapun indikator yang digunakan dalam menunjang dimensi tersebut yaitu:

1. Dimensi Efisiensi yang terdiri dari empat indikator yakni;
  - a. Hubungan kerja sesama bawahan
  - b. Hubungan kerja dengan atasan
  - c. Jaminan pemeliharaan kesehatan
  - d. Jaminan sosial ketenagakerjaan
2. Dimensi Efektivitas terdiri dari 2 indikator;
  - a. Etika kerja
  - b. Disiplin kerja
3. Dimensi Kualitas yang terdiri dari 2 indikator;
  - a. Kecakapan,
  - b. Pengalaman kerja.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal (Burhanudin, 2009).

Motivasi adalah *moreve* yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan (Suwatno (2011:171)

Konsepnya dari motif, yang dapat dimaknai sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern dari kesiapsiagaan (Sardiman, 2011: 73).

Jadi motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Perusahaan akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing (Saydam dalam Kadarisman; 2012:275), Sutrisno (2010:109), dan (Tahira et al. 2013).

Menurut McClelland dalam Veithzal (2011:837), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain. Dan selanjutnya Gray, dkk dalam Winardi (2011:2), dan Uno (2012:72) menyatakan, "Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya antusiasme dan prestistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu".

Motivasi sangat diperlukan pada diri seseorang sehingga motivasi adalah salah satu kunci untuk mencapai suatu kebutuhan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, timbulnya motivasi pada diri seseorang karena adanya harapan, sasaran, kebutuhan, dorongan, keinginan, serta tujuan. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Muammam et al, 2013).

Ada berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja antara lain:

1. Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok.
2. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas.
3. Seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif dan efisien (Kontz dan Heinz, 2011).



Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas 5 (lima) kebutuhan yaitu: a. Kebutuhan fisiologis (makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah). b. Kebutuhan rasa, c. Kepemilikan sosial (kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai). d. Penghargaan diri, dihormati dan dihargai orang lain. Dan e. Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu (Rivai dan Sagala (2011:840).

McClelland Theory or Need David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka, yaitu: a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), dan c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*). Gibson (dalam Riani, 2011:123-124), motivasi merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasibuan (2012:146) berpendapat: "pemberian motivasi kepada karyawan tersebut memiliki tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengaktifkan pengadaan karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku".

John Naldoni yang dikutip oleh Wibowo (2011: 385) menerangkan bahwa motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok yaitu:

1. *Energize*: Memberi daya adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh (*Exemplify*), melakukan komunikasi (*Communicative*) dengan jelas dan memberi tantangan dengan tepat (*Challenge*).
2. *Encourage*: Mendorong adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses

motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan pengakuan (*Recognize*).

3. *Exhort*: Mendesak adalah bagaimana pemimpin mencipta-kan pengalaman berdasarkan pengorbanan (*Sacrifice*) dan inspirasi (*Inspire*) yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

Menurut Anyim dan Chidi (2012 : 34) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, faktor motivasi dapat dibagi menjadi dua yaitu:

1. Faktor Moneter atau financial terdiri dari unsur-unsur: Gaji atau upah, Bonus, Insentif, Insentif khusus individu
2. Faktor Non Moneter atau non financial terdiri dari: Status atau jabatan, Apresiasi dan pengakuan, Pendelegasian wewenang, Kondisi kerja, dan Keamanan kerja.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) dalam Win dan Faisal (2019:33) bahwa "motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar diri pekerja, memulai pekerjaan yang berhubungan dengan usaha, dan menentukan arah, intensitas, dan ketekunan". Jadi dengan karyawan memiliki motivasi akan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari jumlah output atau jumlah produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Produktivitas ini sangat tergantung pada motivasi dan semangat kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan nampak pada jumlah produktivitas kerja yang meningkat dan sebaliknya bila motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan tersebut juga menurun sehingga perusahaan akan mengalami kerugian.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Bambang Swasto (2011:79), dan Veithzal Rivai (2011:357), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dalam organisasi, atas jasa mereka. Taufiq Rahman (2016:8) menyatakan kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat (Yani dalam Widodo 2015: 153).

Dan menurut Hasibuan (2013:118), kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2012:118). Kompensasi merupakan salah satu kebijakan organisasi perusahaan yang berpengaruh terhadap semangat kerja bagi karyawan.

Dalam suatu organisasi pengaturan kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan (Martoyo dalam Munawir dkk, 2014:32). Kompensasi inilah yang akan digunakan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Jika kompensasi tersebut yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak. Selanjutnya Sutrisno (2010:181), berpendapat bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Mangkunegara (2013:85-86), menyebutkan ada dua bentuk kompensasi yaitu: 1. Bentuk kompensasi langsung berupa upah dan gaji, 2. Bentuk kompensasi tak langsung berupa pelayanan dan keuntungan.

Darsono dan Siswandoko (2011:269) kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk yaitu Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, komisi dan bonus, kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan -tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan, dan kompensasi non finansial.

Kompensasi Non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan kerja. 1. Pekerjaan itu sendiri meliputi variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Dan 2. Lingkungan kerja meliputi kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, dan karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Vethzal Rivai (2004) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Faktor lingkungan eksternal perusahaan yang meliputi: Pasar tenaga kerja, Kondisi ekonomi, Peraturan pemerintah, Serikat pekerja, Pemerintah dengan undang-undang dan Keppresnya, Biaya hidup, Posisi jabatan, Pendidikan dan pengalaman karyawan, dan Kondisi perekonomian nasional.
2. Faktor internal perusahaan yang meliputi: Ukuran perusahaan, Umur pekerja, Anggaran tenaga kerja, Siapa yang membuat keputusan kompensasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:84), adalah karena ada kaitannya dengan; 1.Faktor Pemerintah (Peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan), 2.Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, 3.Standar dan biaya hidup pegawai, 4. Ukuran perbandingan upah, 5.Permintaan dan persediaan, dan 6.Kemampuan membayar

Bila karyawan dan perasaan dihargai ini sudah tertanam dalam jiwa karyawan, sulit bagi karyawan tersebut untuk bekerja di perusahaan lain dan keuntungan bagi perusahaan tersebut adalah perusahaan dengan mudah dapat mengarahkan karyawannya untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Dan sebaliknya bila perusahaan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan belum didasarkan pada kedua aspek tersebut yaitu aspek keadilan dan aspek kelayakan maka karyawan akan mengeluh dan merasa tidak puas dengan sendirinya karyawan akan bekerja setengah hati bahkan akan meninggalkan perusahaan tersebut sehingga sulit bagi perusahaan untuk dapat memperoleh produktivitas kerja karyawan yang tinggi apalagi untuk memaksimalkan produktivitas perusahaan. Dengan demikian kompensasi sangat penting diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

Dari hasil penelitian Budiono dan Erlyna, (2015:209) menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menjadikan kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo.

Penelitian Yuniarti Tandi Rapang pada perusahaan PT. Petra Jaya Lestari (dalam Budiono dan Erlyna, 2015:210, membuktikan terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Simamora (2005:476) berpendapat bahwa disiplin adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sikap disiplin kerja juga dapat diartikan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Tindakan disiplin digunakan organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran, sedangkan keluhan digunakan pegawai yang hak-haknya dilanggar oleh organisasi. Sedangkan Rivai dalam Tongo (2014:108), menyatakan 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 sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2013:193), bahwa "disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin kerja dirasakan penting, karena jika karyawan tidak disiplin dapat mengganggu kinerja karyawan dan stabilitas organisasi (Gutierrez 2010). Sehingga Sutrisno (2012:89) menyatakan disiplin adalah tingkah laku, perbuatan dan sikap yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin sangat diperlukan organisasi maupun individu yang bersangkutan.

Arsyad (2014) menyatakan disiplin karyawan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas secara drastis. Sedangkan Ardana dkk, (2011:134) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti dalam Daly, 2015)

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu aturan yang tertulis atau tidak tertulis yang harus dilaksanakan seseorang secara konsekwen dan berkesinambungan dan apabila tinggalkan akan di kenakansanksi.

Menurut Sutrisno (2009:91), dan Siagian (2011:230), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana kerja, seperti:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian perusahaan;
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif pada karyawan dalam melakukan pekerjaan;
3. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya;
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi, efektifitas dan produktivitas kerja para karyawan.

Handoko (2014 : 208), membagi tiga disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran.
3. Disiplin progresif yaitu kegiatan yang memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin seseorang menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014 : 89) yaitu;

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
2. Adanya tindakan keteladanaan pimpinan dalam perusahaan;
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Menurut Sinungan (2003:148) disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan karyawan yang bekerja lebih disiplin dan memberi karyawan tersebut suatu penghargaan atas disiplin kerja yang baik. Karyawan yang mempunyai disiplin yang baik akan bekerja dengan optimal sehingga akan memperoleh tingkat produktivitas yang optimal juga sehingga akan mempengaruhi peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dan sebaliknya karyawan yang tidak disiplin (malas) akan memperoleh produktivitas yang rendah sehingga tingkat produktivitas perusahaan akan rendah pula.

Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah (Fitri Afriyani Christian & Lena Farida, 2016:3).

### 3. Metode Analisa Data

Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Cipta Karya Aceh di Kec. Peusangan Kab. Bireuen dengan menggunakan metode deskriptif dan asosiatif kuantitatif dan teknik survey dengan teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling.

Metode asosiatif menurut Sugiyono (2014:55) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti dan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis, yakni menjelaskan pengaruh variabel bebas terdiri atas Motivasi kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), dan Disiplin kerja (X<sub>3</sub>), terhadap variabel tidak bebas, Produktivitas kerja (Y).

#### Operasional Variabel

| Variabel   | Dimensi   | Indikator   |
|--|---|---|
| <b>Motivasi (X<sub>1</sub>)</b><br><br>Teori : McClelland dalam Veithzal (2011), | 1. Kebutuhan untuk berprestasi.<br>2. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu.<br>3. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan | -Tanggung jawab terhadap pekerjaan<br>-Prestasi kerja<br>-Semangat kerja yang tinggi<br>-Memiliki kerja sama yang baik<br>-Memiliki hubungan baik dengan organisasi                     |
| <b>Kompensasi (X<sub>2</sub>)</b><br><br>Darsono dan Siswandoko (2011)           | 1. Kompensasi langsung<br>2. Kompensasi tidak langsung  | - Gaji, upah, insentif, dan bonus<br>- Pembayaran yang dituntut oleh hukum<br>- Program Pelayanan Karyawan misalnya rekreasi<br>- Pembayaran untuk waktu tidak bekerja misalnya liburan |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | - Pembayaran terhadap bahaya (asuransi)  |
| <b>Disiplin kerja (X<sub>3</sub>)</b><br><br>Siagian (2008), Rivai (2004) | 1. Disiplin preventif<br>2. Disiplin progresif<br>3. Disiplin korektif | -Taah terhadap aturan waktu<br>-Taah terhadap peraturan perusahaan<br>-Taah terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan<br>-Taah terhadap peraturan lainnya di perusahaan   |
| <b>Produktivitas (Y)</b><br><br>Sulistyani (2004: 318)                    | 1. Efisiensi<br>2. Efektivitas<br>3. Kualitas Kerja                    | - Hubungan kerja sesama bawahan<br>- Hubungan kerja dengan atasan<br>- Jaminan pemeliharaan kesehatan<br>- Jaminan sosial ketenagakerjaan<br>- Etika kerja<br>- Disiplin kerja<br>- Kecakapan,<br>- Pengalaman kerja |

#### Sampel Penelitian

Dari karyawan PT. Cipta Karya Aceh yang berjumlah 195 orang dengan menggunakan rumus Slovin yaitu:  $n = N / 1 + N(e)^2$  pada tingkat kesalahan sampling 5%, ditentukan jumlah sampel karyawan sebanyak 131 orang.

#### Metode Analisis Data

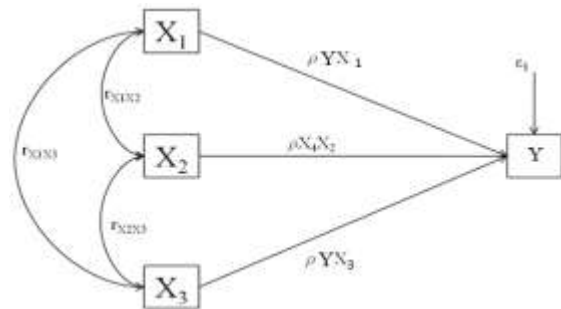
Metode analisa data yang digunakan meliputi: Data penelitian dianalisis dengan terlebih dahulu menguji persyaratan analisis dan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis model jalur.

Untuk memperoleh persyaratan analisis, dilakukan uji: asumsi normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedasitas. Dan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis model jalur (*Path Analysis*). Pedhazur (1982) dalam Marwan, dkk (2019) mengemukakan asumsi yang harus dipenuhi untuk menggunakan analisis jalur ada lima, yaitu: (1) Hubungan antara variabel dalam model linier, aditivitas tidak ada efek-efek interaksi dan kausal; (2) Semua variabel residu (yang tidak diukur) tidak berkorelasi dengan salah satu variabel yang membangun model; (3) Adanya rekursivitas. Semua anak panah mempunyai satu arah, tidak boleh terjadi pemutaran balik; (4) Variabel yang diukur berskala interval; dan (5) Variabel diukur tanpa kesalahan.

Alasan menggunakan analisis jalur karena metode ini dapat menganalisis pola hubungan kausal antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau bersama-sama dan parsial atau mandiri, beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat. (Pedhazur, E.J; 1982, dalam Marwan; 2019).



Analisis jalur ini mengikuti pola struktural atau disebut model struktural. Model struktural dalam analisis ini berbentuk (Gambar 1) :



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

Keterangan :

- Y = Produktivitas kerja Karyawan
- X1 = Motivasi kerja
- X2 = Kompensasi
- X3 = Disiplin kerja
- $\epsilon$  = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak diteliti atau kekeliruan pengukuran variabel.
- $r_{xi,xj}$  = hubungan kausal antar variabel eksogen di ukur dengan koefisien korelasi
- $\rho_{yxi}$  = Nilai Koefisien Jalur (Path).

Berdasarkan model struktural diatas, dikaitkan dengan hipotesis yang dikemukakan dan akan dilakukan pengujian, dengan bentuk hipotesis:

**Hipotesis Statistik :**

1.  $H_0 : \rho_{yX1} = 0$  Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Karya Aceh.  
 $H_a : \rho_{yX1} \neq 0$  Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Karya Aceh
2.  $H_0 : \rho_{yX2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Karya Aceh  
 $H_a : \rho_{yX2} \neq 0$  Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Karya Aceh
3.  $H_0 : \rho_{yX3} = 0$  Tidak terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Karya Aceh  
 $H_a : \rho_{yX3} \neq 0$  Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Karya Aceh

**4. Hasil dan Pembahasan**

**Uji Asumsi Klasik**

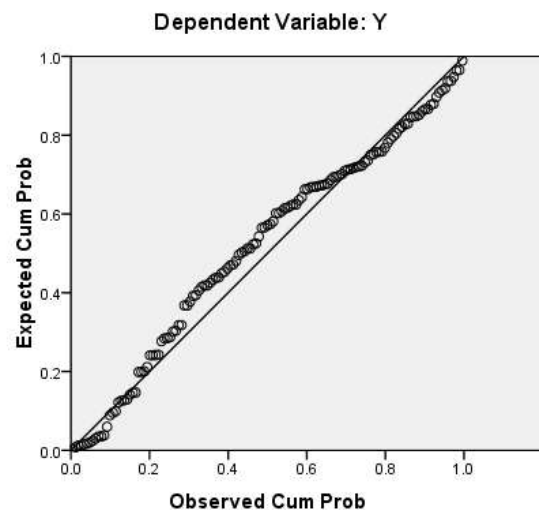
**Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data penelitian tiap-tiap variabel penelitian berdis-

tribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*. Data penelitian dikatakan berdistribusi normal jika data penelitian menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Ikhsan et al,2014). Hasil uji normalitas data dengan menggunakan *normal probability plot* dapat dilihat pada grafik 1.

Berdasarkan grafik 1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Grafik 1. Uji Normalitas Data

**Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF dari masing-masing variabel. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih rendah dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang serius antara variabel independen dalam model (Ghozali ,2005). Hasil uji multikolinieritas ditampilkan pada tabel 2 berikut:

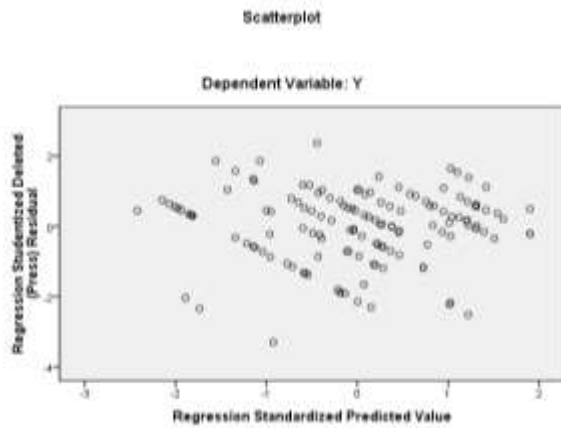
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model Regresi  | Collinearity Statistics |       | Keterangan                      |
|----------------|-------------------------|-------|---------------------------------|
|                | Tolerance               | VIF   |                                 |
| Motivasi kerja | 0.741                   | 1.350 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Kompensasi     | 0.850                   | 1.177 |                                 |
| Disiplin       | 0.714                   | 1.400 |                                 |

Dari informasi diatas, maka karena *tolerance* > 0,10 atau nilai *VIF* < 10, maka dapat dinyatakan kedua variabel bebas dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan menggunakan garfik *scatter plot* (Ikhsan et al, 2014). Suatu model regresi disebut tidak terjadi heteroskedastisitas jika data menyebar secara acak dan tersebar di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sebaliknya, jika data menyebar secara tidak acak dan terpola, maka heteroskedastisitas terjadi pada model regresi yang digunakan.



Grafik 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas, model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Hasil Path Analysis**

**a. Model Striktural:**

**Pengaruh Motivasi kerja, Kompensasi, Disiplin terhadap Produktivitas Kerja**

**a.1. Uji Signifikansi Model**

Pengujian koefisien regresi dan koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural yang dibangkitkan antar 3 variabel eksogen terhadap variabel endogen (Produktivitas Kerja) signifikans secara statistik. Maka hasil uji dapat dinyatakan dalam table 3 berikut:

Tabel 3. Uji Coefisien Regresi Model-1

| Nama Variabel | Beta  | t <sub>hitung</sub> | t-sig | Keterangan  |
|---------------|-------|---------------------|-------|-------------|
| Motivasi      | 0.407 | 6.653               | 0.000 | Signifikans |
| Kompensasi    | 0.203 | 3.553               | 0.001 | Signifikans |
| Disiplin      | 0.398 | 6.400               | 0.000 | Signifikans |

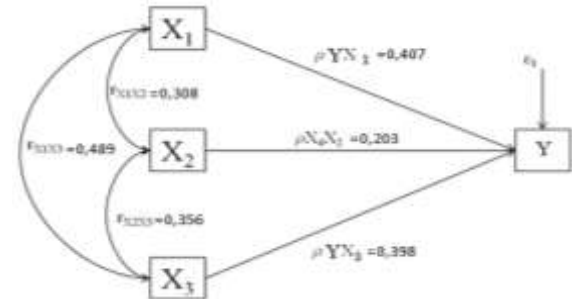
Dependent Var: Produktivitas kerja

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah).

Hasil pengujian dengan statistik – t, dinyatakan koefisien model semua signifikans, artinya baik variable Motivasi kerja, Kompensasi, dan Disiplin kerja, berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Cipta Karya Aceh, Kabupaten Bireuen..

**a.2. Pengukuran Besaran Pengaruh**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka struktur pengujian hipotesis dalam penelitian ini seperti ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 3. Koefisien Path dan korelasi dalam Model Struktural – 1

Keterangan :

X<sub>1</sub> = Motivasi kerja                      X<sub>2</sub> = Kompensasi  
 X<sub>3</sub> = Disiplin kerja                      Y = Produktivitas kerja

r<sub>xi,xj</sub> = hubungan kausal antar variabel eksogen di ukur dengan koefisien korelasi

ρ<sub>yxi</sub> = Nilai Koefisien Jalur (Path) yang menyatakan pengaruh langsung antar variabel eksogen terhadap variable endogen.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 3 diatas, maka dapat dihitung besarnya

**1). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan**

a.Pengaruh langsung : (0,407)<sup>2</sup>x 100% = 16,57%

b.Pengaruh tidak langsung : melalui variabel kompensasi dan disiplin kerja, yakni:  
 Melalui X2: (0,407)(0,308)(0,203) x 100% = 2,53%  
 Melalui X3: (0,407)(0,489)(0,398) x 100% = 7,92%

c.Pengaruh Total Aspek Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 27,02%

**2). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan**

a.Pengaruh langsung : (0,203)<sup>2</sup>x 100% = 4,12%

b.Pengaruh tidak langsung : melalui variabel motivasi kerja dan Disiplin karyawan, yakni  
 Melalui X1: (0,203)(0,308)(0,407) x 100% = 2,54%  
 Melalui X3: (0,203)(0,356)(0,398) x 100% = 2,88%

c.Pengaruh Total Aspek Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar: 9,54%

**2). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan**

a.Pengaruh langsung : (0,398)<sup>2</sup>x 100% = 15,84%

b. Pengaruh tidak langsung : melalui variabel motivasi kerja dan Kompensasi, yakni

$$\text{Melalui } X_1: (0,398)(0,489)(0,407) \times 100\% = 7,92\%$$

$$\text{Melalui } X_2: (0,398)(0,356)(0,203) \times 100\% = 2,88\%$$

c. Pengaruh Total Aspek Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 26,64%

### b. Pembahasan

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,407 X_1 + 0,203 X_2 + 0,398 X_3$$

Dimana :

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Kompensasi

$X_3$  = Disiplin karyawan

$Y$  = Produktivitas kerja Karyawan

$\rho$  = Koefisien Jalur

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur Motivasi kerja ( $X_1$ ) bernilai positif (0,407) artinya semakin meningkat dan baik motivasi kerja karyawan di PT Cipta Karya Aceh, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan di PT Cipta Karya Aceh. Dengan kenaikan tingkat motivasi 10% akan meningkatkan produktivitas kerja 4,07 %

Demikian pula koefisien jalur Kompensasi ( $X_2$ ) bernilai positif (0,203) artinya semakin meningkat pelaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan di PT Cipta Karya Aceh. Dengan kenaikan tingkat pemberian kompensasi 10% akan meningkatkan produktivitas kerja 2,03 %

Sedangkan untuk koefisien jalur Disiplin karyawan ( $X_3$ ) juga bernilai positif (0,398) artinya semakin meningkat disiplin karyawan, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan di PT Cipta Karya Aceh. Dengan kenaikan disiplin karyawan sebesar 10% akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 3,98 %

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi ( $R$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. Koeifsien Korelasi Simultan

| R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of Estimate |
|-------|----------|-------------------|------------------------|
| 0.795 | 0.632    | 0.624             | 2.5601                 |

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

Hasil analisis koefisien korelasi antara motivasi, kompensasi dan disiplin karyawan terhadap Produktivitas kerja diperoleh  $R$  sebesar 0,795 menjelaskan hubungan antara motivasi kerja, kompensasi dan disiplin terhadap Produktivitas kerja memiliki keeratan yang cukup tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar **0,795**.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,632 menjelaskan bahwa kontribusi aspek motivasi kerja, kompensasi dan disiplin terhadap Produktivitas kerja bernilai sebesar **63,2%**. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 36,8 %. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan di perusahaan, seperti iklim organisasi, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan lain-lain. Dengan demikian motivasi kerja, kompensasi dan disiplin memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Cipta Karya Aceh.

### 5. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian, analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil pengujian korelasi menunjukkan bahwa hubungan kausalitas antara motivasi kerja dengan kompensasi pada PT. Cipta Karya Aceh sangat kuat sebesar ( $r_{12} = 0,308$ ).
- Hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Cipta Karya Aceh sangat erat ini ( $r_{13} = 0,489$ ).
- Hasil uji koefisien korelasi kompensasi dan disiplin kerja karyawan PT. Cipta Karya Aceh sebesar 0,356 artinya hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja menunjukkan sangat erat.
- Koefisien jalurnya  $\rho_{yx1} = 0,407$ . dan hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga  $t_{hitung}$  sebesar 6,653. berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi secara langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Karya Aceh, teruji secara empiris.
- Koefisien jalurnya  $\rho_{yx2} = 0,203$ . dan hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga  $t_{hitung}$  sebesar 3,553. berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,553 > 1,668). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin kerja dapat mempengaruhi secara langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Karya Aceh, teruji secara empiris.

- f. Koefisien jalurnya  $\rho_{yx3} = 0,398$ . dan hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga  $t_{hitung}$  sebesar 6,400. berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,400 > 1,668$ ). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi secara langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Karya Aceh, teruji secara empiris.
- g. Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin terhadap Produktivitas kerja bernilai sebesar **63,2%**. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 36,8 % adalah variabel atau faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan di perusahaan, seperti iklim organisasi, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan lain-lain
- h. Hubungan antara motivasi kerja, kompensasi dan disiplin terhadap Produktivitas kerja memiliki keeratan yang cukup tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar **0,795**.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji, 2007. *Pengantar bisnis. Pengelolaan Bisnis Dalam Era. Globalisasi*. Jakarta: Rienka Cipta
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Major, I. M. 2012. *Human Resource Management*, 1th ed. Yogyakarta: Graha
- Arsyad, Muhammad. 2014. *The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard*. Journal of business management and strategy, 5(2):196-198
- Anyim dan Chidi, 2012
- Bambang Swasto 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya (UB Press).
- Budiono dan Erlyna. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia* Vol. 6 No. 2. <http://eprints.upnjatim.ac.id/7141/1/9>.
- Daly, H. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. E-Jurnal Katalogis, Vol. 3, No. 1 :84-94.
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta
- Elqadri, Z. M., Wardoyo, D. T. W., & -, P. (2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*, 7(12), 59–66  
<https://doi.org/10.5539/res.v7n12p59>
- Fitri Afriyani Christian, dan Farida, Lena 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS).
- Ghozali, Imam. 2009. *Metode Riset*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gutiérrez-Gutiérrez.2010. *Manajemen*. 2. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Cardoso, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Andi Offset
- Hanaysha, J. 2016. *Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector*. International Journal Of Learning & Development, 6(1):165-166
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- ..... 2014. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heinz Wehrich and Harold Koontz, 2011. *Management: A global Perspective*, Tenth Edition, Mc graw Hill Inc
- Ikhsan, Arfan., dkk, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Bandung: Cita Pustaka Media
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kusnendi, dkk. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta. Pusat..
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwan, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- Muammam et al, 2013. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yamaha Bintang Motor di Situbondo.
- Munawir MT, et.al, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Struktur organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan



- serta Dampaknya pada Kinerja Program Pascasarjana Unsyiah, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol,3 No.1 (Februari), 27-36
- Rahman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama.
- Sagala, 2011, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.
- Sardiman, A.M, 2011, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- ..... 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Bilson, 2005, *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta : Gramedia. Pustaka
- Sinungan, Muchdarsyah, 2007. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit BumiAksara,
- Sugiyono, D. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiono, 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Sutrisno, H. Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Sutrisno. H. Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tahira Nazir, Saif-Ur-Rehman Khan, Syed Fida Hussain Shah and Khalid Zaman, 2013. *Impact of Rewards and Compensation on Job Satisfaction: Public and Private Universities of UK*. *Middle-East Journal of Scientific Research* 14 (3): h: 394-403
- Tongo, Y. 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Detasemen A. Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara*, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.2 No.4, 103-117.
- Veithzal Rivai,, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Vethzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja GrafindoPerkasa
- Win Konadi dan Faisal, 2019, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRK Bireuen*, *Jurnal Kebangsaan*, Vol.8 No.15, Edisi Januari 2019
- Winardi, 2011: *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Zainuddin Iba, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Bank Aceh Di Provinsi Aceh*, *Disertasi: Ilmu Manajemen* pada Universitas Pasundan Bandung.
- ..