



**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI
PT MULTIKARYA SAWIT PRIMA
SOLOK SELATAN**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

OLEH:

AFRILA WAHYU NELRA
NIM 1830404003

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS NEGERI (UIN) MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
2022 M / 1444 H**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : AFRILA WAHYU NELRA
Nim : 1830404003
Tempat/Tanggal Lahir : Sikabau, 13 Mai 1999
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul: **"PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI PT MULTIKARYA SAWIT PRIMA SOLOK SELATAN"**, adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, penulis bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagai mestinya.

Batusangkar, Juli 2022
Saya yang menyatakan,



AFRILA WAHYU NELRA
NIM. 11830404003

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Proposal skripsi atas Nama: **Afrila Wahyu Nelra** NIM: **1830404003** dengan judul **"Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di PT MultiKarya Sawit Prima Solok Selatan"** memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang munaqasya.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

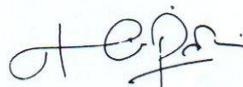
Batusangkar, 6 Juli 2022

**Ketua Jurusan,
Manajemen Bisnis Syariah**



Minawati MA. Ek
NIP. 19860101 201503 2 004

Pembimbing



Dr. Himyar Pasrizal, SE., MM
NIP. 19780524 200501 1 004

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus**

Batusangkar



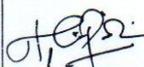
Dr. H. Rizal, M. Ag., CRP

NIP. 19731007 2002121 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama **AFRILA WAHYU NELRA**, NIM 1830404003, dengan judul **"Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan"** telah diuji dalam Ujian *Munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang dilaksanakan pada tanggal 19 Juli 2022.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. Himyar Pasrizal, SE., MM 19780524 200501 1 004	Penata, III/c		3/8-2022
2	Mirawati, MA. Ek 19860101 201503 2 004	Penata, III/c		2/8-22
3	Chitra Indah Sari, MM., CRP 19850531 201903 2 005	Penata Muda Tk.I,III/b		1/8-22

Batusangkar, 19 Juli 2022

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Rizal M.Ag., CRP
NIP.19731007 2002121 001

BIODATA PENULIS



Nama : **AFRILA WAHYU NELRA**
Nim : **1830404003**
Tempat/Tgl Lahir : **Sikabau/ 13 Mai 1999**
Jenis Kelamin : **Perempuan**
Golongan Darah : **A**
Jurusan : **Manajemen Bisnis Syariah**
Fakulas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**
No HP : **082283636579**
Alamat E-mail : **afrilawahyunelra99@gmail.com**
Alamat : **Jorong Tabek Pamatang, Nagari Sikabau, Kec. Pulau Punjung, Kab. Dharmasraya**

Nama Orang Tua
Ayah : **Rajul Munir**
Ibu : **Neli Elfina**
Anak ke/Dari : **5 dari 5 Bersaudara**

Jenjang Pendidikan
SD : **SDN 04 Pulau Punjung (2006-2012)**
SMP/MTS : **SMPN 02 Pulau punjung (2012-2015)**
SMA/SMK : **SMKN 01 Pulau Punjung (2015-2018)**
Perguruan Tinggi : **UIN Mahmud Yunus Batusangkar (2018-2022)**
Motto : **Bekerjalah Engkau Sampai Kau Kaya, Supaya Bisa Membeli Mulut Orang Yang Menghina.**

Kata Persembahan



Alhamdulillah, alhamdulillah, alhamdulillahirobbil'alaamin...

Puji syukur kehadiran Allah yang telah memberikan segala nikmat dan karunia bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini dengan segala kemudahan dan kelancaran. Skripsi ini penulis persembahkan teruntuk orang tersayang yang penulis cintai.

*Teruntuk orang tua tercinta Ayahanda “**Rajul Munir**” dan Ibunda “**Neli Elfina**” terima kasi yang tak terhingga dari penulis untuk segala dukungan dan ketulusan doa yang tiada putusnya sehingga dipermudahkah segala urusan penulis oleh Allah SWT. Alhamdulillah berkat nasihat dan motivasi yang diberikan penulis bisa sampai seperti ini, walaupun melalui rintangan yang tidak sedikit, dan suara tangispun sering terdengar. Karya ilmiah ini adalah persembahan awal yang kecil ditulis penulis sebagai wujud bakti kepada ayah dan ibu.*

*Teruntuk ke empat abang tercinta, yang pertama **da dio** terimakasih buat dukungan mental, motivasi, dan materinya, uda dio yang tidak pernah mengeluh kalau penulis sering memintak uang, apapun akan dilakukan demi untuk kebaikan, kebahagiaan, dan pendidikan adiknya, yang ke dua **da dedi**, terimakasih atas motivasi yang selalu di berikan. Yang ke tiga **da elki**, terimakasih buat dukungan yang di berikan berupa makanan yang bergizi berupa telur yang tidak henti-hentinya sehingga kesehatan adiknya terjaga. Yang ke empat **da jejen**, yang berjasa untuk peneliti yang membantu peneliti mengerjakan karya ilmiah ini dengan mengumpulkan segala informasi yang penulis perlukan, memberikan ilmu untuk mudah kan penulis menyelesaikan karya ilmiah, dan tidak lupa dukungan materinya tiap bulan.*

*Teruntuk Dosen Pembimbing tercinta bapak “**Dr. Himyar Pasrizal, SE., MM**” terimakasih tak terhingga kepada bapak pembimbing atas jasanya dalam penulisan karya ilmiah penulis ini. Semoga bapak selalu diberikan kesehatan, kelancaran dan kemudahan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dan*

pembimbing serta selalu sabar dalam menampung semua keluh kesah mahasiswa. Terimakasih juga kepada para dosen dan staf Uin Mahmud Yunus Batusangkar semoga hasil penelitian ini berguna bagi akademik dan lembaga.

*Teruntuk sahabatku Tercinta yang sudah penulis anggap sebagai saudara, yang pertama **Kesi Susanti S.E dan Winda Cahya Ramadhani S.E**, sebenarnya kalau mereka berdua tidak bisa di duakan, karena mereka selalu pertama dalam hal apapun, dari tempat penulis mencurahkan keluh kesa, pemberi motivasi terbaik, orang yang paling mengerti penulis selain keluarga dan diri penulis sendiri, terimakasih buat kalian saudara ku, tanpa kalian penulis mungkin belum bisa sampai pada titik ini, dari menemani penulis selama bimbingan, mengajarkan penulis dalam karya ilmiah, dan masih banyak lagi, kalau di tulis satu-satu ini tidak akan cukup untuk menceritakan mereka berdua, pokoknya yang penulis ingin sampaikan akak sayng kalian. Yang kedua **Riska Aulia Rahmi S.E, Yuni Kartika S.E, Khofifa Utari S.IP, Linda Maya Sari S.E** penulis ucapkan terimakasih telah menemani penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini, dari menemani penulis untuk bimbingan sampai menemani penulis bergandang sampai tengah malam untuk mnyelesaikan karya ilmiah ini, pokoknya yang ingin penulis sampaikan bahwa penulis sayng kalian. Yang ke tiga, **Fitria Hadatul Anfa S.E, Fatmawati S.E, Fitri Melini S.E, Diana Rahmatul Saqda S.E**, yang telah menemani penulis dari awal semester hingga akhir, yang memberikan penulis pengalaman dan kenangan yang terindah. Walaupun jalan kita berbeda dan tidak selalu lurus satu yang akan penulis ingat, penulis sangat bersyukur bertemu dengan kalian, dan jangan pernah lupakan penulis.*

Dan terimakasih buat imam ku nanti masa depan, walaupun belum ada namamu di karya ilmiah ini, karena aku belum menemukan mu yakinlah aku sangat berterimakasih telah datang di waktu yang tepat, sehingga penulis bisa menyelesaikan karya ilmiah ini, kalau penulis bertemu dalam menyelesaikan ini, penulis yakin bahwa belum tentu menjadi imam penulis yang penulis rasakan di masa depan.

Dan yang teramat penting penulis sampaikan kepada diri penulis sendiri, terimakasih telah bertahan selama ini, terimakasih karna tidak menyerah,

terimakasih masih memegang tujuan pertama yaitu bisa membahagiakan orang tua dan keluarga penulis. "I love myself"

~Afrila Wahyu Nelra~

ABSTRAK

AFRILA WAHYU NELRA, NIM. 1830404003, Judul Skripsi: **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan**. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Universitas Negeri Islam (UIN) Mahmud Yunus.

Permasalahan di dalam skripsi ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi yang didapatkan oleh karyawan sudah bagus, untuk disiplin kerja baik karena absen menggunakan 10 jari, sedangkan motivasi belum maksimal, karena pimpinan hanya memberikan berupa bonus, bukan wejangan atau pendekatan diri kepada karyawan, itu membuat produktivitasnya masih menurun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *field research* (penelitian lapangan) dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Peneliti menggunakan teknik *simple random* yakni dengan penentuan sampel secara acak tanpa memperhatikan starta yang ada di populasi itu. Jumlah responden 64. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti ini adalah uji instrument data kuisisioner dengan menguji dengan menguji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedasitas, uji autokorelasi, uji validitas, uji reliabilitas, uji hiptesis yaitu uji t dan uji f dengan bantuan SPSS statistics 26.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Sawit Prima Solok Selatan, Motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Sawit Prima Solok Selatan. Dan Kompensasi, Disiplin kerja, serta Motivasi secara simultan berpengaruh, terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Kata kunci: kompensasi, disiplin kerja, motivasi, produktivitas tenaga kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah *rabbi* *Alamin*, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat merasakan manisnya iman, sejujurnya kehidupan dan indahnya ilmu pengetahuan. Berkat itu juaalah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di PT Multikarya Solok Selatan”**. *Shalawat* beserta salam penulis teruntuk bagi Rasulullah SAW yang telah membawa cahaya kebenaran, sebagai suri tauladan dan telah meninggalkan dua pedoman hidup bagi umat manusia sebagai petunjuk ke jalan yang benar yaitu Al-Quran dan Sunnah.

Skripsi ini ditulis untuk menyelesaikan kuliah peneliti guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus. Peneliti menyadari bahwasannya skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang setulusnya dan penghargaan yang tak terhingga kepada kedua orang tua peneliti yaitu Ayah peneliti tersayang Rajul Munir dan untuk ibu peneliti tercinta yang peneliti sayangi Neli elfina, dan juga kakak-kakak peneliti Yudio renaldi, Dedi Putra, Elki Irawadi dan Yendri Yunaldi, yang selalu memberi dukungan moril maupun materil yang tanpa bosan sedikitpun dengan segenap jiwa dan hatinya.

Pada kesempatan ini peneliti juga menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof.,Dr. Marjoni Imamora, M.S selaku Rektor Universitas Negeri Islam (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.
2. Bapak Dr. H. Rizal, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Islam (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.

3. Ibu Mirawati MA. Ek selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Universitas Negeri Islam (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar, dan sekaligus dosen penguji sidang Munaqasya.
4. Bapak Dr. Himyar Pasrizal, SE., MM sebagai dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan ilmunya dalam memberikan bimbingan, arahan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Chitra Indah Sari, MM., CRP selaku dosen penguji sidang Munaqasyah.
6. Bapak Dr. H. Syukri Iska, M.AG selaku dosen pembimbing Akademik yang telah membimbing saya selama ini.
7. Seluruh Dosen Universitas Negeri Islam (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar, khususnya seluruh Dosen Manajemen Bisnis Syariah Syariah yang telah membekali ilmu kepada peneliti.
8. Pimpinan PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh staf karyawan/karyawati PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan yang telah memberikan bantuan dan kerjasamanya selama penulis melakukan penelitian.
10. Terimakasih untuk sahabat-sahabat dan teman-teman peneliti untuk Kesi Susanti S.E, Winda Cahya Ramadhani S.E, Yuni kartika S.E, Riska Aulia Rahmi S.E, Fitriya Hadatul Anfa S.E, Fatmawati S.E, Diana Rahmatul Saqdah, Fitri Melini S.E yang selalu mensupport dan dukungannya dalam melewati hari-hari peneliti selama berkuliah hingga sampai mendapatkan gelar SE.
11. Seluruh teman-teman dan keluarga besar Jurusan Manajemen Bisnis Syariah khususnya yang selalu bersama-sama mengukir kenangan indah selama mengikuti perkuliahan di Universitas Negeri Islam (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.
12. Semua pihak yang telah membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan memberikan pahala atas semua bantuan yang telah diberikan kepada peneliti.

Disamping itu, peneliti menyadari bahwa tidak ada yang sempurna di dunia ini. Skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti berharap masukan dan kritikan yang bersifat membangun yang nantinya dapat membantu kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, *Aamiin*. Kepada Allah SWT penulis sangat bersyukur dan berterimakasih, tanpa hidayah dan petunjuknya semua ini pasti tidak akan bisa selesai. Berkat rahmat dan karunia beliaulah sehingga peneliti sampai dititik sekarang ini.

Akhir kata, peneliti ucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam proses penulisan skripsi ini. Semoga semua kebaikan Allah balas dengan pahala yang setimpal, *Amin AllahHumma Amiin*
Wassalamualaikum Wr.Wb.

Batusangkar, Juli 2022
Penulis,



AFRILA WAHYU NELRA
NIM. 1830404003

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Perumusan masalah	5
E. Tujuan penelitian	6
F. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	6
G. Defenisi operasional	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Produktivitas tenaga kerja.....	9
a. Defenisi produktivitas tenaga kerja	9
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	11
c. Indikator Produktivitas tenaga kerja	15
d. Upaya peningkatan produktivitas.	16
e. Pengukuran Produktivitas kerja	17
f. Manfaat dan tujuan pengukuran produktivitas kerja.	18
2. Kompensasi.....	19
a. Defenisi kompensasi	19
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	21
c. Tujuan pemberian kompensasi	24
d. Jenis-jenis kompensasi.....	25
e. Indikator kompensasi	26
3. Disiplin kerja.....	26
a. Defenisi disiplin kerja.....	26
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	27

c. Bentuk-bentuk disiplin kerja.....	30
d. Dimensi dan Indikator disiplin kerja	32
4. Motivasi kerja	32
a. Defenisi motivasi kerja	32
b. Faktor-faktor yang memepengaruhi motivasi kerja.....	33
c. Jenis-jenis motivasi.....	34
d. Tujuan pemberian motivasi.	35
e. Indikator motivasi	36
B. Penelitian terdahulu.	36
C. Kerangka berfikir.....	38
D. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis penelitian	40
B. Tempat dan waktu penelitian.....	40
C. Populasi dan sampel penelitian.....	42
D. Pengembangan instrumen.....	42
E. Teknik pengumpulan data	45
F. Teknik analisis data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Gambaran umum PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan	52
1. Sejarah PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan	52
2. Visi dan Misi PT Multi Karya Sawit Prima.....	52
3. Struktur organisasi PT Multikarya Sawit Prima	53
B. Pengujian isntrumen data.....	54
1. Uji asumsi klasik.....	54
2. Uji validitas dan reliabilitas	58
3. Uji Regresi Linear Berganda	62
4. Uji Hipotesis	63
C. Pembahasan penelitian	66
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan.....	73

B. Implikasi 73

C. Saran 73

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang akan mengelola perusahaan agar tetap memiliki pencapaian tujuan yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketrampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang baik itu pemimpin maupun karyawan pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang digunakan berguna untuk menunjang produktivitas tenaga kerja. Karyawan atau tenaga kerja adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi karena tenaga kerja adalah faktor yang memikirkan, merencanakan, menjalankan, dan memperbaiki proses dan segala sesuatu yang terkait dengan keberhasilan proses di seluruh organisasi. Faktor utama keberhasilan sebuah organisasi adalah kualitas manusia atau tenaga kerjanya. Tenaga kerja adalah satu-satunya elemen yang bisa di tingkatkan kemampuannya, diasah, dan melakukan inovasi. Di sisi lain kapasitas tenaga kerja terbatas, tidak dapat bekerja terus menerus secara konsisten karena tenaga kerja membutuhkan waktu untuk istirahat, dapat menurunkan kinerja dan semangatnya sewaktu-waktu, dan pindah ke organisasi lain. Dengan segala kelebihan dan kekurangannya, faktor manusia tetap menjadi faktor utama dari keberhasilan organisasi. Kondisi dan budaya kerja tentu mempengaruhi bagaimana faktor manusia ini dapat mempertahankan dan meningkatkan

kinerjanya. Ketika tenaga kerja berkumpul, terbentuklah sebuah tim kerja yang terdiri atas tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kepentingan yang berbeda. Ini menjadi tantangan bagi setiap organisasi untuk menyatukan tenaga kerjanya agar dapat berjalan bersama mencapai tujuan organisasi (Martono, 2019, p. 117)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja diantaranya lain adalah, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi. Menurut pendapat malayu Hasibuan yang mengutip pendapat William B. Werther dan Keith Davis, menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerja yang diberikannya. Baik berupa upah per jam maupun gaji periodik yang didisain dan di kelola oleh bagian personalia. Kompensasi tidak hanya berbentuk finansial saja seperti (gaji, upah, komisi, bonus, uang asuransi, uang pensiun, dan lain-lain) tetapi dapat berbentuk bukan finansial seperti (kenyamanan lingkungan kerja dan tantangan kerja) (ajabar, 2020, p. 34)

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang di buat oleh manajemen suatu organisasi, di sah kan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang terhubung dalam organisasi tunduk pada tata tertip yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap dan perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya (Afandi, 2016, p. 1)

Motivasi ialah arahan atau perilaku yang mengacu pada prilaku yang di pilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan prilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih prilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Setiap karyawan di harapkan dapat bekerja tepat waktu dan termasuk gaji atau upah yang di dapat sebagai hasil kerja dan tentunya karyawan harus mengikuti peraturan yang berlaku. Motivasi kerja merupakan suatu yang sangat di butuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang di capai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. (Adhari, 2021, p. 39)

Seperti yang diperlihatkan dari penelitian Mahfud (2018), Ayu puspitawati hafid (2018), dan Kiki ernawati (2017), yang mengatakan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan, terhadap produktivitas tenaga kerja .

PT MultiKarya Prima Solok Selatan yang bergerak di bidang industri kelapa sawit yang berlokasi di Nagari Lubuk Ulang Aling, Kecamatan Sangir Batanghari, Kabupaten solok selatan. Hasil wawancara dengan salah satu tenaga kerja yang bekerja di PT Multi Karya Sawit Prima Solok bersama bapak Deljufli sebagai manajer pelaksana tugas pada tanggal 23 januari 2022 mengatakan ada beberapa macam kompensasi yang di berikan ke karyawan yaitu jaminan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan anak istri. Jaminan kesehatan akan di berikan kalau karyawan tersebut sakit, melahirkan maka biaya di tanggung oleh perusahaan karena perusahaan telah bekerjasama dengan tenaga kesehatan yang terdekat. Ada juga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dengan menaikan jabatan atau mendapatkan bonus dari perusahaan. Selain jaminan kesehatan, tunjangan hari raya, dan penghargaan karyawan, itu hanya di peruntukan kepada karyawan tetap saja.

Dalam disiplin kerja karyawan perusahaan memakai absen sistem *fingerprints*, yang di mana seluruh karyawan mamakai sepuluh jari supaya tidak ada lagi kecurangan, apabila ada kecurangan dalam bekerja perusahaan akan menanyakan langsung kepada karyawan yang bersangkutan akibat terjadinya kecurangan tersebut.

Mengenai motivasi kerja, perusahaan telah meberikan motivasi dengan bentuk bonus, tapi masih banyak masih banyak karyawan yang tidak

memiliki motivasi dalam bekerja. Masih banyak karyawan yang bekerja asal-asalan seperti tidak menjadikan kerjaan itu sebagai kegiatan wajib dan lalai melakukan tugasnya, sehingga target kerjanya tidak tercapai, hal ini bisa mengurangi kedisiplinan karyawan yang mengakibatkan kurangnya pendapatan karyawan tersebut tiap bulannya. Dan di sini bisa di lihat bahwa motivasi dalam diri karyawan sendiri masih sangat kurang dan perlu pendekatan lagi dari atasan dan menanyakan apapun yang bisa mengakibatkan tidak bersemangatnya karyawan bekerja.

Produktivitas tenaga kerja di PT MultiKarya Sawit Prima Solok Selatan ini memiliki target tersendiri, misalnya karyawan bisa mencapai atau melebihi target yang di berikan perusahaan maka karyawan akan diberikan bonus atau insentif, tetapi kalau karyawan tidak bisa menyelesaikan target, karyawan tersebut tidak akan mendapat bonus dan insentif, gaji karyawan tersebut hanya akan di bayarkan sesuai kerjanya. Produktivitas karyawan juga sering tidak tercapai karena cuaca dan juga kedisiplinan, tidak jarang juga karyawan yang belum mencapai target sehingga pendapatan bulanan karyawan menurun. Target atau produktivitas rendah juga diakibatkan oleh traktor atau kendaraan perusahaan yang rusak. Akibat dari itu, buah yang sudah di panen tidak dapat di pindahkan langsung sehingga menyebabkan kebusukan terhadap buah, dan ini juga bisa membuat penurunan pendapatan terhadap perusahaan. Faktor-faktor yang juga dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja karyawan.

Produktivitas di PT MultiKarya Sawit Prima mulai menurun di tiga tahun terakhir dengan bukti data yang di dapat penulis sebagai berikut:

Tabel 1.1

Tahun	Jumlah Truk	Jumlah Ton
2019	1336 truk	10.688 ton
2020	739 truk	6.281,5 ton
2021	1063 truk	8.504 ton

Sumber : Data penjualan buah sawit di PT Multi Karya Sawit Prima Solok

Selatan.

Peneliti melakukan penelitian di PT Multi Karya Sawit Prima Solok Selatan karena peneliti merasa bahwa PT Multi Karya Sawit Prima Solok Selatan perlu meningkatkan dan memperbaiki kedisiplinan kerja, pemberian kompensasi kepada karyawan, serta pemberian motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT MultiKarya Sawit Prima Solok Selatan.
2. Pengaruh disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT MultiKarya Sawit Prima Solok Selatan.
3. Pengaruh motivasi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT MultiKarya Sawit Prima Solok Selatan.
4. Pengaruh perlengkapan alat kerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT Multi Karya Sawit Prima Solok Selatan.
5. Pengaruh fasilitas yang diterima oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT MultiKarya Sawit Prima Solok Selatan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, serta mengingat banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PT MultiKarya Sawit Prima Solok Selatan, maka peneliti membatasi masalah dengan hanya menentukan empat faktor, yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

D. Perumusan masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja di

PT MultiKarya Sawit Prima Solok Selatan.?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multi KaryaSawit Prima Solok Selatan.?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja di PT MultiKarya Sawit Prima Solok Selatan.?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja secara bersama-sama di PT MultiKarya Sawit Prima Solok Selatan?

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja di PT MultiKarya Sawit Prima Solok Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT MultiKarya Sawit Prima Solok Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas tenaga kerjadi PT MultiKarya Sawit Prima Solok Selatan .
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja secara bersama-sama di PT MultiKarya Sawit Prima Solok Selatan.

F. Manfaat dan Luaran Penelitian

1. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penulis ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan seorang manajer dalam pengambilan keputusan dan dapat menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang berhubungan dengan kedisiplinan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja

karyawan itu sendiri.

b. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta memperluas wawasan bagi peneliti yang dapat berguna. Selain itu, peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat diterapkan oleh peneliti di dalam dunia kerja yang nantinya lebih khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Luaran penelitian

Adapun luaran penelitian ini adalah agar dapat diterbitkan pada jurnal ilmiah.

G. Defenisi operasional

Defenisi operasional yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. X₁ kompensasi

Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang bentuknya berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. (Simanjuntak, Triharjono, & Dkk, 2021, p. 208)

Kompensasi dalam penelitian ini indikator yang digunakan yaitu: gaji, insentif, dan tunjangan. (Adyana, 2016)

2. X₂ Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah adanya kesedian untuk mematuhi ketentuan atau peraturan-peraturan yang berlaku. Kepatuhan disini bukanlah karena paksaan, tetapi kepatuhan atas kesadaran akan nilai dan pentingnya mematuhi peraturan-peraturan itu. (Susanto, 2015, p. 181)

Disiplin kerja dalam penelitian ini indikator yang digunakan yaitu: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir atau tidak bekerja. (Afandi, 2016, p. 2)

3. X₃ Motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan anggotanya berbeda dalam keadaan yang harmonis atau seimbang. (Mamik, 2015, p. 9)

Motivasi kerja dalam penelitian ini indikator yang digunakan yaitu: memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berujung untuk merealisasikan tujuan tersebut, memanfaatkan umpan balik, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir. (Setiawan, 2013, p. 1247)

Jadi yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah pengaruh dari kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan di PT Multi Karya Sawit Prima Solok Selatan, sehingga bisa meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menambah penghasilan perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas tenaga kerja

a. Defenisi produktivitas tenaga kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product*: *result*, *outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas sendiri dapat berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan nonmaterial, baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Produktivitas kerja sebagai konsep untuk menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seseorang tenaga kerja.

Selanjutnya, secara panjang lebar Natalia (2011) dengan mengutip beberapa pendapat para ahli di antaranya Erhan (2005:25) menjelaskan bahwa produktivitas mengandung makna dalam empat bentuk, yaitu:

- 1) Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit (penghematan sumber daya).
- 2) Jumlah produksi yang lebih besar dapat di capai dengan menggunakan sumber daya yang sedikit.
- 3) Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan dengan sumber daya yang sama.
- 4) Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta untuk menghasilkan barang dan jasa dengan menggunakan berbagai sumber daya yang terdiri dari

- 1) Tenaga kerja
- 2) Tanah
- 3) Modal
- 4) Peralatan
- 5) Bahan mentah.

Menurut Schermerharn (2003:7), produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia.

Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual , kelompok, maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan menggunakan sumber daya.

Menurut Hasibuan (2008:128), bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

International Labour Organization (ILO) dalam Hasibuan (2008:126) mengungkapkan, secara lebih sederhana bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber daya itu dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja manusia

Menurut Siagian dalam Anoraga (2000:36), produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal. Semakin besar *output* yang dihasilkan akan semakin baik manakala *inputnya* tetap. Hal ini berarti terjadi

peningkatan efisiensi, dan peningkatan efektivitas sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu, produktivitas dapat tercapai apabila seorang individu dapat melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang diberikan untuk memperoleh suatu yang optimal. (Busro, 2018)

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Anogara (2000:178-179), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- 1) Motivasi kerja karyawan. Pemimpin organisasi perlu mengetahui dan selalu memacu motivasi anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui dan memacu motivasi akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.
- 2) Pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas. Pada umumnya, seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.
- 3) Disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.
- 4) Keterampilan. Seseorang mempunyai keterampilan yang tinggi akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan lebih banyak dalam menghasilkan produk. Jadi keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui *training*, kursus-kursus dan lain-lain.
- 5) Sikap etika kerja. Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan terciptanya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbangan antara perilaku

dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

- 6) Kemampuan kerja sama. Kemampuan kerja sama akan mampu meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kemampuan kerja sama seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya, karena pada dasarnya seluruh pekerjaan akan menjadi semakin mudah, ringan, cepat, teliti, dan baik manakala dikerjakan secara bekerja sama.
- 7) Gizi dan kesehatan. Daya tahan tubuh seseorang biasanya di penaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang kurang gizi akan mudah akan mudah capek dan mudah sakit, sehingga serin istirahat dan produktivitas kerja menurun.
- 8) Tingkat penghasilan. Penghasilan termasuk di dalam tunjangan-tunjangan kinerja, remunerasi, dan pendapatan yang sah lainnya yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, karena semakin tinggi prestasi karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan begitu, maka akan memberikan semangat kerjatiap karyawan untuk memacu prestasi se hingga target produktivitas kerja karyawan akan tercapai.
- 9) Lingkungan kerja dan iklim kerja. Lingkungan fisik dan sosial tempat bekerja akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan sebaliknya.
- 10) Kecanggihan teknologi yang digunakan. Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.
- 11) Faktor-faktor produksi yang memadai. Faktor produksi yang memadai dan saling mendukung dalam proses produksi semakin baik dan lengkap sarana produksi yang di butuhkan dalam proses

produksi, maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya.

- 12) Jaminan sosial. Semakin baik jaminan sosial yang diterima oleh karyawan, maka semakin semangat pula karyawan tersebut dalam bekerja. Ketika jaminan sosial dalam bentuk asuransi, jaminan hari tua dalam bentuk pensiun, dan jaminan kesehatan sudah dipenuhi perusahaan, maka karyawan tersebut akan tenang dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan.
- 13) Manajemen dan kepemimpinan. Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan lebih baik.
- 14) Kesempatan berprestasi. Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi yang disediakan oleh perusahaan, semakin tinggi pula produktivitas karyawan dan sebaliknya. (Busro, 2018, pp. 346-348)

Menurut simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya:

- 1) Pelatihan

Latihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

- 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 karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan ini akan mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaiman pandangan atasan ke bawahan,

sejauh mana bawahan di ikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Menurut Anogara dalam Muhammad Busro (2020:346-347) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi kerja karyawan. Pimpinan organisasi perlu mengetahui dan selalu meacu motivasi kerja setiap SDM dalam organisasi.
- b) Pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya.
- c) Disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kewaiban seseorang atau kelompok yang selalu berkehendak mengikuti danmematuhi segala peraturan yang ditetapkan.
- d) Keterampilan. Seseorang mempunyai keterampilan yang tinggi akan cepat menyelesaikan pekerjaan, dan akan lebih banyak menghasilkan produk.
- e) Sikap etika kerja, sikap seseorang individu atau kelompok dalam membangun hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dalam kelompok lain.
- f) Kemampuan kerjasama.
- g) Gizi dan kesehatan
- h) Kompensasi. Seperti tingkat penghasilan yang termasuk didalamnya tunjangan kinerja, remunersi, dan pendapatan kerja yang sah lainnya yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, karena semakin tinggi prestasi karyawan akan semakin besar upah yang diterima.
- i) Lingkungan kerja dan iklim kerja.
- j) Kecangihan teknologi yang digunakan.
- k) Faktor-faktor produksi yang memadai.
- l) Jaminan sosial (Yusuf, 2021, pp. 34-37)

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- a) Kemampuan dan ketangkasan karyawan
- b) Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan
- c) Lingkungan kerja yang baik
- d) Lingkungan masyarakat yang baik
- e) Upah kerja
- f) Memotivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja
- g) Disiplin kerja karyawan
- h) Kondisi politik atau keamanan, dan keterlibatan negara
- i) Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja
- j) Kebudayaan satu negara
- k) Pendidikan dan pengalaman kerja
- l) Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan
- m) Fasilitas kerja
- n) Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan. (Ramadhan, 2020, p. 14)

c. Indikator Produktivitas tenaga kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut.

1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang

mengerjakan maupun yang menikmati hasil dari pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja.

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

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengemangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, perkembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dengan yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas pekerjaan seseorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

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

d. Upaya peningkatan produktivitas.

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis . untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor

penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus di pegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian adalah:

1) Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

3) Pemberdayaan SDM

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryawanan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses-proses demokrasi dalam kehidupan berorganisasi. (Kartini, 2020, pp. 37-38)

e. Pengukuran Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Dharma (2015), untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat, kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka.

Menurut Dharma (2015:30), cara pengukuran produktivitas kerja perlu mempertimbangkan hal-hal seperti berikut:

1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran (*output*) yang

dihasilkan.

- 2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan pengukuran kuantitatif keluaran (*output*) mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tertentu dari seseorang tenaga kerja.

Menurut Dharma (2015), tingkat produktivitas kerja yang dapat diukur adalah sebagai berikut:

- 1) Penggunaan waktu. Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan melalui kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan waktu kerja, dan tingkat absensi.
- 2) *Output*, yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

f. Manfaat dan tujuan pengukuran produktivitas kerja.

Menurut Purwati (2016:691), pengukuran produktivitas digunakan sebagai saranan untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lainnya adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut ini:

- 1) Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- 2) Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
- 3) Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
- 4) Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.
- 5) Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama

orang lain. (Simbolon, 2020, pp. 49-52)

2. Kompensasi

a. Defenisi kompensasi

Setiap organisasi menginginkan kinerja yang setinggi-tingginya terkait dengan pekerjaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu unsur penting yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu unsur penting yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia pada era sekarang ini, persaingan bisnis antara industri semakin ketat. Perusahaan harus selalu inovatif untuk memiliki keunggulan kompetitif atas pesaing. Salah satu aset organisasi yang mapu meningkatkan daya saing adalah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan bisnis, karyawan harus mendapatkan penghargaan yang memadai dan adil agar dapat menjalankan tugasnya dengan lebih semangat dan lebih baik. Salah satu contohnya adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa atas jasa yang diberikan ke perusahaan, kompensasi merupakan salah satu implementasi dari fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terkait dengan segala jenis penghargaan. (Suriadi, Jasiah, Agustini, & Dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2021)

Kompensasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang sulit untuk dilaksanakan dan banyak menimbulkan permasalahan dalam manajemen kompensasi, maka dari kompensasi sendiri yang artinya imbalan atau pemberian identik dengan hadiah yang dapat memicu permasalahan antar pegawai. Manejemen kompensasi, merupakan bagian dari manajemen SDM yang mengandung berbagai unsur di dalamnya karena memiliki dampak yang tidak mudah di segala posisi sedangkan fungsi manajemen kompensasi dilaksanakan sebagai salah satu startegi organisasi. Permasalah yang

sering terjadi menyangkut suatu manajemen dalam sebuah organisasi adalah menciptakan suatu kondisi yang seimbang agar karyawan termotivasi dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Mondy (2005) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, kompensasi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diterapkan.

Latar belakang dari pemberian kompensasi ini adalah sebagai daya tarik, memberikan motivasi agar para karyawan tetap tinggal dalam suatu perusahaan. Pengertian kompensasi sendiri dibagi menjadi 3 yaitu atas kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial secara tidak langsung, dan yang terakhir kompensasi secara non finansial.

Bayaran yang terdiri dari upah, gaji, komisi, dan bonus kita menyebutnya kompensasi secara finansial. Bentuk kompensasi finansial yang tidak langsung disebut bayaran yang diberikan dalam bentuk finansial atau dapat diuangkan dalam hal ini contohnya adalah tunjangan. Sedangkan bayaran yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung contohnya berbagai imbalan yang diterima oleh seseorang secara tidak langsung karena telah menyelesaikan pekerjaan, kompensasi non finansial lebih cenderung dideskripsikan dengan kepuasan, biasanya diberikan ketika seseorang berhasil menyelesaikan pekerjaan secara baik, selain itu kepuasan juga bisa diperoleh dari lingkungan yang mempengaruhi secara psikologis baik faktor psikologis fisik dalam lingkungan dimana seseorang bekerja. (Riniwati, 2016, p. 181)

Defenisi kompensasi dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima

pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena itu pemberian kompensasi pada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi para pegawai atau dosen dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan terus meningkat. (Paramitadewi, 2017, p. 3330)

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Sutrisno (2016, hal.199) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Tinggat biaya hidup
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 6) Peranan serikat buruh

Menurut Tohardi (dalam Sutrisno,2009) mengemukakan ada yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu:

- 1) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan pada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

- 2) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayarkan kompensasi karyawan. Karna tidak mungkin perusahaan membayar kompensasi di batas kemampuan yang ada.

3) Kesiapan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, tetapi belum tentu perusahaan mau membayar kompensasi secara menyeluruh, layak dan adil.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Apabila permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi yang diterima karyawan akan tinggi.

Panggabean (dalam Sutrisno,2014) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1) Penawaran dan permintaan

Permintaan dan penawaran akan tenaga kerja mempengaruhi program kompensasi, dimana jika penawaran atau jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang atau kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

2) Serikat kerja

Serikat pekerja juga berperan dalam penentuan kompensasi. Jika kedudukannya pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu sebaliknya.

3) Kemampuan untuk membayar

Kompensasi merupakan biaya produksi. Dengan demikian, jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi semakin besar dan jika biaya produksi besar, maka harga produk juga akan besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besar harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu.

4) Produktifitas

Jika gaji diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi pegawai yang berpertasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan.

5) Biaya hidup

Dalam kenyataannya, biaya semakin tinggi, untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat gaji dan upah yang akan diberikan kepada karyawan agar gaji mereka terima terasa wajar.

6) Pemerintah

Dalam menentukan tingkat gaji dan upah, pemerintah juga memiliki peran salah satunya menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut. Upah diberikan dilihat dari tingkat kinerja setiap karyawan. (Suriadi, Jasiyah, Agustini, & dkk, Manajemen sumber daya manusia, 2021, p. 88)

Menurut Moekijat penetapan kompensasi dapat dipengaruhi beberapa faktor (Sunyoto, 2015:158) yaitu:

1) Pendidikan, pengalaman dan tanggungjawab pekerja

Upah pekerja yang memiliki pendidikan tinggi akan dibedakan dengan yang tidak mempunyai pendidikan tinggi, upah pekerja yang sudah berpengalaman dalam pekerjaannya akan lebih tinggi dibandingkan dengan yang minim pengalaman, atau organisasi dapat memberikan kompensasi lebih bagi pekerja yang memiliki tanggungan misalnya istri, anak atau orang tua.

2) Kemampuan perusahaan

Tentunya kemampuan keuangan setiap organisasi berbeda-beda, sehingga terkadang pemberian kompensasi juga dapat dipengaruhi dari tingkat keuntungan atau besaran pendapatan yang diperoleh organisasi dalam operasional kerjanya.

3) Keadaan ekonomi

Keadaan ekonomi sering dihubungkan dengan biaya hidup para karyawan. Sehingga organisasi dapat menetapkan kompensasinya berdasarkan beban biaya hidup di suatu daerah misalnya harga kebutuhan pokok, tingkat inflasi, standar kelayakan hidup dan lain-lain.

4) Kondisi pekerjaan

Para pekerja yang bertugas di daerah terpencil atau dilingkungan kerja di zona berbahaya akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Ini dikarenakan besarnya resiko yang dihadapi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Tujuan pemberian kompensasi

Pada umumnya, program kompensasi (sistem balas jasa) yang dilaksanakan bertujuan untuk menyelaraskan berbagai kepentingan yaitu kepentingan organisasi atau perusahaan, pekerja, pemerintah dan masyarakat. Dengan demikian masalah kompensasi menjadi kegiatan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena harus memberikan kepuasan bagi semua pihak. Untuk itu program kompensasi dalam suatu organisasi harus berkeadilan dan wajar.

Tujuan pemberian kompensasi kepada para pekerja satu dengan pekerja yang lain dapat berbeda-beda. Hal tersebut dimungkinkan karena prestasi yang berbeda, tanggung jawab kerja yang berbeda, masa kerja berbeda atau adanya tuntutan keahlian bidang tertentu.

Adapun tujuan program kompensasi menurut Notoadmojo (Sutrisno, 2015:188) adalah:

1) Menghargai prestasi kerja

Kompensasi adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

2) Menjamin keadilan

Sistem kompensasi yang baik akan menjamin keadilan di antara karyawan organisasi. Artinya karyawan akan menerima

kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasinya.

3) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik maka suatu organisasi akan mendapat pekerjaan yang *survivali*. Hal ini dapat mencegah keluarnya pekerja dari organisasi untuk mencari pekerjaan di organisasi lain.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik, akan menarik banyak calon karyawan sehingga pihak manajemen berpeluang memilih dan mendapatkan karyawan terbaik bagi organisasinya.

5) Pengendalian biaya

Pemberian kompensasi yang baik, dapat mengurangi seringnya melakukan rekrutmen akibat semakin seringnya karyawan yang keluar. Dengan demikian akan menghemat biayarekrutmen dan seleksi calon karyawan baru

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Memenuhi tuntutan pemerintah agar sistem kompensasi sesuai aturan atau undang-undang perburuhan yang berlaku. Misalnya, memenuhi aturan upah minimum regional (UMR) berupa upah minimum kabupaten atau kota (UMK) atau upah minimum propinsi (UMP).

d. Jenis-jenis kompensasi

Secara umum kompensasi dapat dibedakan dua bentuk yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Rivai,2012:358)

1) `kompensasi finansial

Kompensasi finansial terdiri dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran pokok (upah atau gaji, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan dan lain-lain). Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari berbagai proteksi seperti asuransi, pesangon, biaya anak sekolah, dan uang

pensiun. Kompensasi di luar jam kerja seperti lembur, hari besar, cuti sakit dan cuti hamil beserta rumah dan kendaraan dinas.

2) Kompensasi non finansial

Kompensasi yang berhubungan dengan karir seperti peluang, promosi, pengakuan karya cipta, temuan baru dan prestasi istimewa. Dan kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti keamanan, kenyamanan, pujian dan kondusivitas. (ajabar, 2020).

e. Indikator kompensasi

- 1) Gaji (imbalan yang diterima karyawan)
- 2) Insentif (tambahan gaji atau bonus)
- 3) Tunjangan (asuransi kesehatan dan jiwa) (Adyana, 2016, p. 3)

3. Disiplin kerja

a. Defenisi disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Kristanti & Pangastuti, 2019, p. 5)

Pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertip atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian prilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau samasekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian. Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi.

Disiplin kerja adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan pengertian disiplin adalah suatu sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. (Yulandri & Onsardi, p 207, 2020)

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1) Besar kecilnya kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi teganya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segera peraturan yang berlaku, bila ia merasa dapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payanya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat

bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang ia terima jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering mintak izin keluar. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin teganya disiplin.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila peraturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apun yang dibuat pimpinanya. Oleh sebab itu bila seseorang pemimpin menginginkan teganya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dahulu mempraktikan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh parah karyawan lainnya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang hanya dibuat berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan

diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya meneuntut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi yang demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur atau dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seseorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

- 6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan-kebiasaan disiplin itu antara lain.
 - a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
 - b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada karyawan sekalipun.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, di antaranya adalah:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan melekat
- 7) Faktor sanksi hukuman
- 8) Faktor ketegasan
- 9) Faktor hubungan kemanusiaan

c. Bentuk-bentuk disiplin kerja

- 1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang diajukan untuk mendorong pegawai agar disiplin diri agar menati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi

peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.

Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksidiberlakukan. Jadi peraturan organisasi atau perusahaan sifatnya memaksa dan wajib di taati oleh semua pegawai atau karyawan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menanggapi pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Kesimpulannya bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanyalagi pelanggaran di kemudian hari.

3) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

Dilaksanakal disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau putusan hubungan kerja. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan,skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau di pecat.

d. Dimensi dan Indikator disiplin kerja

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

- 1) Masuk kerja tepat waktu
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

- 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- 2) Target pekerjaan
- 3) Membuat laporan harian

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa risikannya meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu di selesaikan terlebih dahulu. (Afandi, 2016, pp. 2-10)

4. Motivasi kerja

a. Definisi motivasi kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan dalam diri seseorang yang mendorong untuk bertindak sesuatu. Selain itu, motivasi kerja dapat mengacu pada pendorong dalam diri seseorang individu yang mempengaruhi arah, tingkat, dan keinginan upaya individu tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Lebih lanjut, motivasi kerja dapat berupa kekuatan dalam diri individu yang dapat mendorong individu bertindak dengan cara tertentu. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang mampu memicu semangat yang tinggi pula untuk bekerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian dari motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi tindakan seseorang dalam mewujudkan tujuan. Istilah yang sering digunakan untuk menyebut motivasi antara lain kebutuhan,

desakan, keinginan, dan dorongan. (Pambrani & Ridho, 2022)

Motivasi adalah keinginan karyawan secara sukarela untuk bersedia membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan organisasi tergantung pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu (Robbins, 2003:55). Menurut Saydam (2003:227), motivasi kerja adalah keseluruhan proses mendorong atau mendorong karyawan agar siap bekerja tanpa paksaan. Sedangkan Hasibuan (2014:95) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kekuatan pendorong, yang membangkitkan antusiasme karyawan sehingga mereka mau bekerja sama, disiplin dalam bekerja, bekerja secara efektif dan terintegrasikan ke dalam semua upaya mereka untuk kepuasan dan kesetian yang tinggi.

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi, diantaranya adalah (Mangkunegara,2009:184) menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan Rivai dan Sagala (2009:155) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. (Setiawan, 2013, p. 1247)

b. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat di bedakan atas faktor internal dan faktor eksternal (Sutrisno, 2015:116):

1) Faktor internal

Seperti, keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor eksternal

Seperti kondisi lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan

tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel. (ajabar, 2020)

Fredick Hezberg, dkk dalam Wiraman dan Raharja (2015) mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja:

1) Faktor motivasi

Faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

2) Faktor penyehat

Factor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, factor penyehat adalah factor yang jumlahnya mencukupi factor motivator. Jika jumlah factor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja, jadi factor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadi ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg, dkk juga mengemukakan factor lain mengenai motivasi yaitu:

- 1) Supervise
- 2) Hubungan interpersonal
- 3) Kondisi kerja fisik
- 4) Gaji
- 5) Kebijakan dan praktik perusahaan
- 6) Benefit dan sekuritas pekerja. (Sahir, Handiman, Ainun, & dkk, 2022)

c. Jenis-jenis motivasi

Setidaknya dalam memahami teori motivasi , kita juga harus memahami jenis motivasi, jenis motivasi antara lain adalah:

1) Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif adalah memotivasi dengan memberikan hadiah kepada mereka ataupun diri sendiri yang termotivasi untuk berprestasi baik dengan motivasi positif. Semangat seseorang individu yang termotivasi tersebut akan meningkat, karena manusia

pada umumnya senang menerima yang baik-baik.

2) Motivasi negatif (insenti negative)

Memotivasi dengan memberikan hukuman kepada mereka ataupun diri sendiri yang berprestasi kurang baik atau berprestasi rendah. Dengan motivasi negatif ini semangat dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik (simarmata & dkk, 2021, p. 25)

d. Tujuan pemberian motivasi.

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukansesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. (Sitorus, 2020, p. 65)

Menurut Hasibuan (2009) tujuan motivasi antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan kaaryawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efensiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberikan kepuasa

kerja kepada karyawan dengan harapan karyawan akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi di dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja individu juga akan semakin baik. (Subyantoro & dkk, 2021, p. 11)

e. Indikator motivasi

- 1) Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja (nasution, 2014, p. 121)

B. Penelitian terdahulu.

Penelitian-penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti adalah sebagai berikut:

Penelitian terdahulu yang pertama oleh Veronica Euphracia M Goda, 2018, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus pada Pada Karyawan Tetap dari semua unit atau Departemen PT. Andes Argo Investama (AAI) Kadawangan, Ketapang, Kalimantan Barat. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja, mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama pada karyawan tetap dari semua unit. Data diperoleh dengan membagikan kuisioner tentang motivasi dan kompensasi kerja kepada 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan.

Penelitian terdahulu ke dua yaitu oleh Mahfud, 2018, jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, di Institut Agama Islam Negri Ponorogo, dengan judul skripsi tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja *Clening servis* di RSUD Aisyah Ponorogo. Studi kasusnya RSUD Aisyah Ponorogo. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja, kompensasi, terhadap produktivitas kerja *clining servis* RSUD Aisyah Ponorogo. Penggumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan angket dengan jumlah sampel 33 orang sesuai dengan jumlah *clining servis* yang ada di RSUD Aisyah Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara persial, motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja *clining servis* di RSUD Aisyah Ponorogo, secara persial, pemberian kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja *clining servis* di RSUD Aisyah Ponorogo, dan secara simultan, motivasi kerja dan pemberian kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap *clining servis* di RSUD Aisyah Ponorogo.

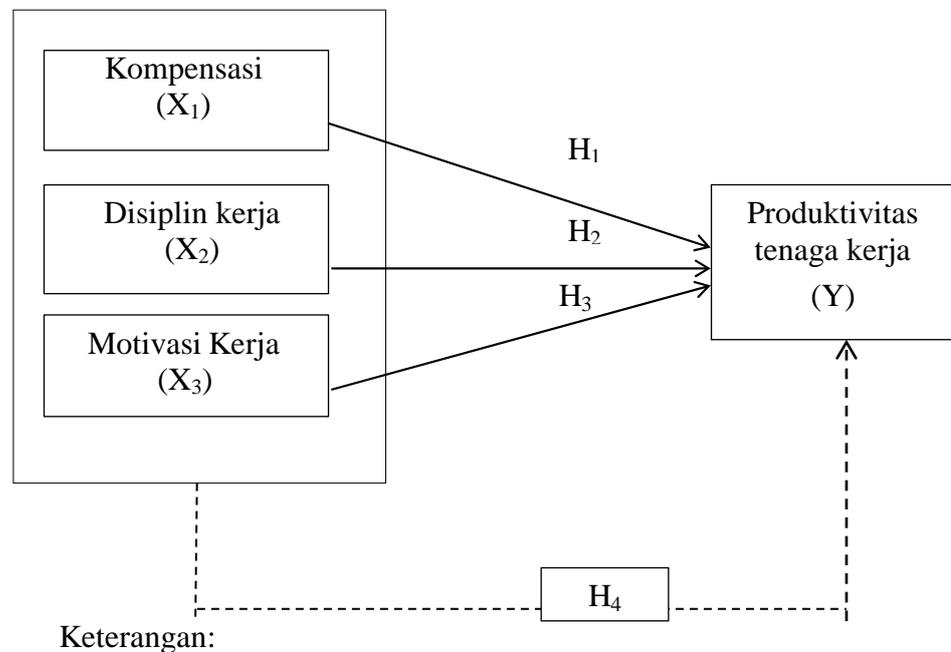
Penelitian terdahulu ketiga yaitu jurnal oleh Ni Kadek Ira Agustin dan A.A Sagung Kartika Dewi, 2019, manajemen, fakultas Ekonomi Dan Bisnis, di Universitas Udayana bali. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap prodiktivitas karyawan, penelitian ini dilakukan di Single Fin *Restauran dan bar* Bali. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 79 orang dengan penyebaran kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi , disiplin kerja, dan motivasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single *Restaurant dan Bar* Bali. (Agustini & Dewi, 2019)

Penelitian terdahulu keempat yaitu yaitu jurnal oleh Ni Putu Cidyana Claudia Santoni dan I Wayan Sauna, 2019, Manajemen, fakultas Ekonomi Dan Bisnis, di Universitas Udayana bali. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang

bergerak di industri perdagangan otomotif yaitu honda Denpasar Agung. Jumlah sampel sebanyak 40 orang, data yang dikumpulkan melalui wawancara dan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. (Santoni & Sauna, 2018, p. 5379)

C. Kerangka berfikir

Berdasarkan uraian dari landasan teori yang telah ada diatas maka peneliti membuat kerangka konseptual tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:



- > : Pengujian variabel (X) terhadap variabel (Y) secara bersama-sama.
- > : Pengujian variabel (X) terhadap variabel (Y) secara individu (parsial)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan deskripsi teori yang telah dikemukakan, penulis merumuskan hipotesis yang akan di uji sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1) : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

(Ho) : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Hipotesis 2 (H2) : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

(Ho) : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Hipotesis 3 (H3) : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

(Ho) : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Hipotesis 4 (H4) : Kompensasi,disiplin kerja beserta motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

(Ho) : Kompensasi,disiplin kerja beserta motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis adalah *field research* (penelitian lapangan) dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk meenguji hipotesis yang telah di tetapkan. Teknik ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.. (Siyoto & sodik, 2015, p. 17)

B. Tempat dan waktu penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada kantor PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan sedangkan waktu yang digunakan dapat di lihat pada table berikut:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2021		2022						
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1.	Pembuatan Proposal									
2.	Pengajuan Proposal									
3.	Bimbingan Proposal									
4.	Seminar Proposal									
5.	Revisi Pasca Seminar									
6.	Penelitian									
7.	Mengelolah Data									
8.	Pembuatan Skripsi									
9.	Bimbingan Skripsi									
10.	Sidang munaqasah									

Sumber: Peneliti 2022

C. Populasi dan sampel penelitian

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Jadi pengertian populasi dalam statistik tidak terbatas pada sekelompok atau kumpulan orang-orang, namun mengacu kepada seluru ukuran, hitungan, atau kualitas yang menjadi fokus perhatian suatu kajian. (Harinaldi, 2005, p. 133)

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik total sampling. (Siyoto & Sodik, 2015, p. 64)

Populasi = 177 orang karyawan

Di kantor = 64 orang karyawan

Sample = 64 orang karyawan

Yang menjadi kriteria penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dikantor dan memenuhi syarat untuk penelitian ini.

Jadi sampel yang diperoleh peneliti berjumlah 64 orang karyawan kantor PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan yang bekerja dikantor.

D. Pengembangan instrumen

Instrument atau alat pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Instrument penelitian adalah segala peralatan yang digunakan untuk memperoleh, mengelola, dan mengintegrasikan informasi dari para responden yang dilakukan dengan pola pengukuran yang sama.

Dengan penyebaran angket yang berisi beberapa pertanyaan maka ditentukan skor dari setiap jawaban sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif. Teknik pengukuran dalam penelitian ini memakai skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Untuk keperluan kuantitatif, adapun skor setiap pertanyaan yang ditentukan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1
Skor Penilaian Alternative Jawaban

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiono (2014)

Angket atau kuisioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah di siapkan sebelumnya dan harus di isi oleh responden.

Instrument itu tergantung dari variable yang akan diteliti. Dalam penelitian ini ada tiga variable yaitu, intrumen mengukur kompensasi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Agar penulis mudah dalam menyusun instrumen penelitian maka terlebih dahulu penulis merancang instrumen dengan istilah kisi-kisi. Kisi-kisi bermanfaat sebagai gambaran yang jelas dan lengkap untuk mempermudah penulis mengungkapkan instrumen karena kisi-kisi berfungsi sebagai pedoman dalam penulisan butir.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Kuesioner

Variabel	Teori	indikator
1. Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang bentuknya berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan (Adyana, 2016)

	<p>diterima karyawan sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.</p> <p>(Adyana, 2016, p. 10)</p>	
<p>2. Disiplin kerja (X2)</p>	<p>Disiplin kerja adalah adanya kesedian untuk mematuhi ketentuan atau peraturan-peraturan yang berlaku.</p> <p>(Afandi, 2016, p. 2)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masuk kerja tepat waktu. 2. Penggunaan waktu secara efektif. 3. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja 4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan 5. Target pekerjaan 6. Membuat laporan harian (Afandi, 2016)
<p>3. Motivasi (X3)</p>	<p>Motivasi merupakan suatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. 3. Selalu berusaha

	keinginan dan kebutuhan anggotanya berbeda dalam keadaan yang harmonis atau seimbang. (Mamik, 2015, p. 9)	untuk memenuhi kebutuhan hidup. 4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif. 5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja. (nasution, 2014)
6. Produktivitas Tenaga Kerja	Produktivitas tenaga kerja dapat diartikan sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan <i>output</i> yang optimal. (Yusuf, 2021, p. 34)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat kerja. 4. Pengembangan diri. 5. Mutu 6. Efisiensi (Kartini, 2020, p. 37)

Sumber: Peneliti 2022

E. Teknik pengumpulan data

Tenik analisis data dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Wawancara

Suatu bentuk komunikasi verbal (semacam percakapan) yang bertujuan memperoleh informasi untuk mendapatkan data dengan cara tanya jawab antara sipewawancara dengan responden. Wawancara ini dilakukan dengan manajer perkebunan PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan yaitu bapak Deljufli.

2. Dokumentasi

Merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi pada PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan digunakan untuk mendapatkan data-data dalam pengolahan penelitian.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada para karyawan dan para pimpinan atau atasan setiap unit kerja dari semua unit/bagian PT. Multi karya sawit prima Dharmasraya, Kecamatan pulau punjung, Kabupaten Dharmasraya, Sumatra barat.

Kuesioner tersebut berisi terkait dengan kompensasi, motivasi kerja dibagikan kepada karyawan tetap non manajrial setiap unit kerja. Sedangkan kuesioner yang berisi terkait dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan dibagikan kepada pimpinan/atasan langsung.

F. Teknik analisis data

Model analisis data yang digunakan adalah statistik dengan pendekatan deskriptif, dimana setelah data diperoleh, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Analisis data sebagai bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas residual pada model regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Terdapat dua metode untuk melakukan uji ini diantaranya Mode Grafik Dan Metode Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

Berikut penjelasan dan langkah-langkah pengujian normalitas untuk masing-masing metode.

1) Metode grafik

Uji normalitas dengan menggunakan metode ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal p-p Plot of Regression Standardized residual.

2) Metode Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

Seperti halnya metode grafik metode ini digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05.

b. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas (multiko) model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen.

- 1) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi serentak (R^2).
- 2) Dengan Melihat Nilai Tolerance Dan Inflation Factor (VIF) Pada Model Regresi.

Cara mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dengan melihat nilai (VIF) dan *tolerance* dengan ketentuan sebagai berikut: jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari nilai residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas, atau dengan kata lain model regresi yang baik

adalah yang homokedastisitas. (Gunawan, 2020 , p. 205)

d. Autokolerasi

Model regresi linier klasik, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah tidak adanya korelasi atau hubungan antara ralat (disturbance) yang satu dengan ralat yang lain pada satu model regresi. Artinya ralat pertama tida mempengaruhi ralat yang kedua, ketiga dan seterusnya. Asumsi tersebut, secara umum dinotasikan dengan $E(u_i u_j) = 0, i \neq j$. Keadaan seperti itu, dikatakan bahwa u_i dan u_j berautokorelasi.

Dengan demikian, autokorelasi adalah suatu keadaan dimana adanya korelasi antara nilai u (*error tern*) dalam periode t dengan nilai u pada periode sebelumnya atau $i-l$. Pada umumnya masalah autokorelasi sering terjadi pada data *time series*. Terdapat dua bentuk hubungan autokorelasi, yaitu autokorelasi positif dan autokorelasi negatif. (Ghodang, 2021, p. 203).

2. Uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalitan dan keaslian suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsi. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Untuk hasil uji validitas tidak berlaku secara universal, artinya bahwa instrumen dapat memiliki nilai valid yang tinggi pada saat tertentu dan tempat tertentu, akan tetapi menjadi tidak valid unuk waktu ang berbeda dan pada saat yang berbeda. Untuk itu, perlu adanya uji validitas terlebih dahulu dengan tujuan untuk mengetahui kualitas instrumen terhadap objek yang akan diteliti lebih lanjut.

Untuk perhitungan validitas dari sebuah instrumen dapat menggunakan *rumus korelasi product moment* atau dikenal juga korelasi *person*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N \cdot \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{N \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

N = Jumlah subyek penelitian

Σx = Jumlah skor butir

Σy = Jumlah skor total

Σxy = Jumlah perkalian antara skor butir dengan skor total

Σx^2 = Jumlah kuadrat skor butir

Σy^2 = Jumlah kuadrat skor total

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah ketetapan atau keajegan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurinya. Artinya, kapanpun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama. Contohnya paling nyata adalah termometer, dimana termometer akan dikatakan masih reliabel apabila hasil pengukuran menunjukkan hasil yang sama untuk kurun waktu yang berbeda. Berbeda dengan instrumen penelitian yang berasal dari kuisioner, untuk mendapatkan keajegan dari hasil kuisioner dengan kurun waktu dan tempat yang berbeda seringkali memperoleh halil yang berbeda. Untuk itu, perlu dilakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian dari kuisioner, sehingga hasil penelitian lebih berkualitas.

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Untuk pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai Cronbach Alpha (a), dimana suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha (a) > 0,6. Rumusan dari uji reliabilitas adalah

sebagai berikut: $r = \left(\frac{k}{(k-1)} + 1 \frac{\Sigma ab^2}{at^2} \right)$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

at² = Varians total

k = Banyak butir pertanyaan atau bank soal

Σab^2 = Jumlah varian butir. (Riyanto & Hatmawan, 2020, pp. 63-75)

3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah suatu pengujian yang melihat pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda memiliki langkah yang sama dengan analisis linear sederhana. Perbedaan mendasar hanya pada analisis yang sedikit kompleks dibandingkan dengan uji regresi linear sederhana pada uji regresi linear berganda lebih banyak didasari pada asumsi, karena pengujian tentang terpenuhi atau tidaknya asumsi masih sukar dilakukan. Persamaan umum regresi linear berganda dapat dilihat pada rumus dibawah ini:

$$Y_{pred} = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_p X_{pi} + ei$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara individual (parsial). Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika signifikansi <0,05 maka Ho ditolak dan sebaliknya jika signifikansi >0,05 maka Ho diterima. Selanjutnya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho

ditolak.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variable yang meliputi, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi signifikansi secara statistic. (Riyanto & Hatmawan, 2020, p. 231)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan

1. Sejarah PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan

Pada awal mulanya, lahan PT Multikarya Sawit Prima di beli sebagian dari MKSP (Multi Karya Sawit Prima), Dari MKSP beralih jadi Rajawali di tahun 2012, di tahun 2014 beralih ke Grean Eagle, dari grean Eagle barulah masuk kepada PT Multikarya Sawit Prima. Sampai sekarang lahan dari PT Multikarya Sawit Prima ini ada sekitar 2.200 H, di PT Multikarya Sawit Prima sendiri belum mempunyai pabrik, dan sekarang dalam masa perbaikan lahan dan perluasan lahan.

2. Visi dan Misi PT Multi Karya Sawit Prima

Visi dari PT Multikarya Sawit Prima yaitu “ menjadi perusahaan perkebunan pilihan yang dinamis dengan reputasi unggul dalam aspek sosial, ekonomi dan lingkungan.

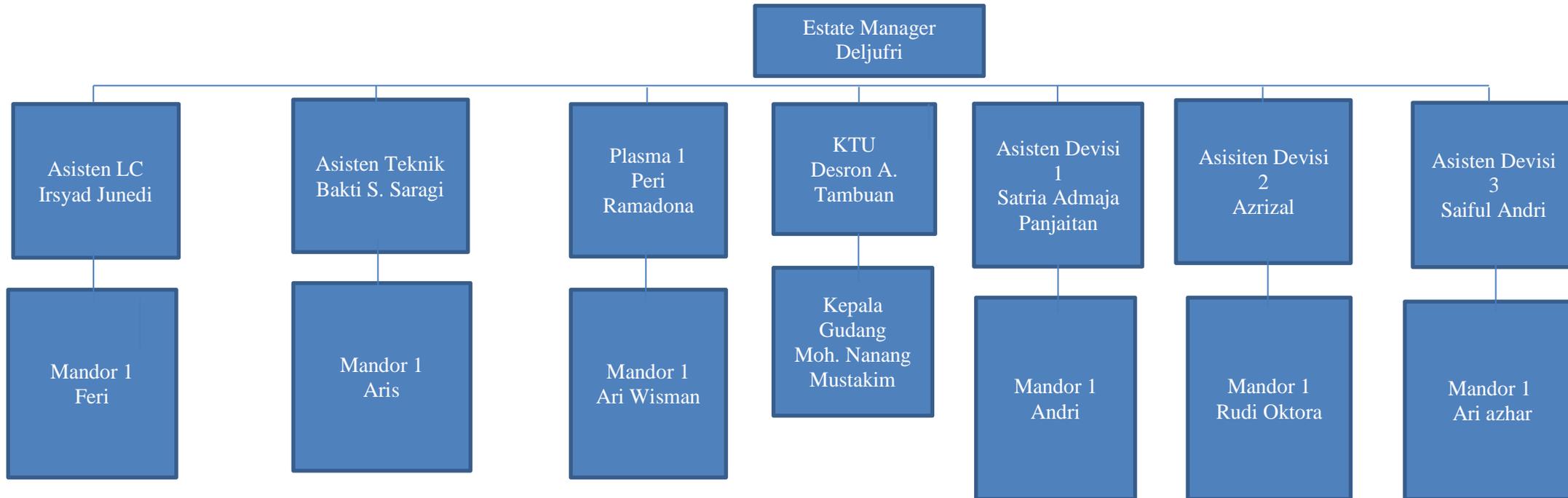
Misinya yaitu menuju pertumbuhan, keunggulan dan posisi terdepan dalam bisnis sawit melalui:

- a. Tingkat pengembalian terbaik bagi pemangku kepentingan melalui produk sawit berkualitas unggul dan berbiaya rendah.
- b. Penerapan praktek operasional terbaik dan prinsip pertumbuhan serta pengelolaan lingkungan yang berkesinambungan
- c. Penumbuh-kembangan karyawan dan masyarakat di sekitar wilayah operasional.
- d. Penerapan filosofi dan prinsip “*learning organization*” untuk terus bertransformasi.

3. Struktur organisasi PT Multikarya Sawit Prima

Gambar 4.1

Bagan struktur organisasi PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan



B. Pengujian instrumen data

1. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas residual pada model regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Terdapat dua metode untuk melakukan uji ini diantaranya Mode Grafik Dan Metode Uji One Sample *Kolmogorov-Smirnov*. Distribusi data dikatakan normal jika nilai signifikan $>0,05$

Uji normalitas di ujikan pada masing masing variabel yang meliputi: kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan produktivitas tenaga kerja. Pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dan untuk perhitungan menggunakan SPSS 26 for windows. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas untuk masing masing variabel penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.8750000
	Std. Deviation	1.14597319
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.098
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

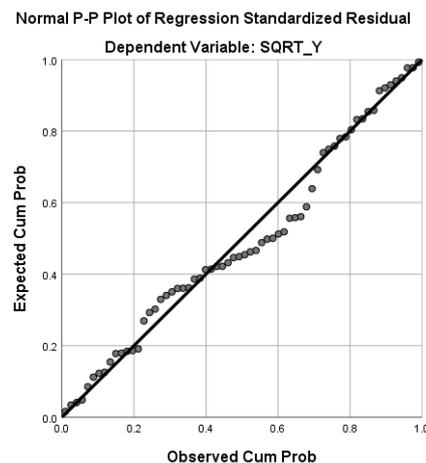
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Output SPSS 26 For Windows*

Berdasarkan data di atas nilai dari Asymp.Sig. sebesar 0,086. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang di gunakan berdistribusi normal, karena memiliki nilai signifikansi yang besar dari 0,05.

Selanjutnya berdasarkan grafik *p-plot of regression stand*, data menyebar di sekitaran garis diagonal, sehingga model regrensi memenuhi asumsi normalitas. Adapun secara lengkap dan rinci gambar tebaran data sebagaimana pada gambar sebagai berikut:

Gambar 4.2
Grafik Normal P-Plot



b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas artinya antara variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna di variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Hasil uji multikolinieritas untuk regrei pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.641	3.586		2.410	.019		
	Kompensasi	.254	.059	.482	4.309	.000	.919	1.088
	Disiplin kerja	.245	.112	.238	2.176	.034	.963	1.038
	Motivasi	.055	.109	.057	.508	.614	.920	1.086

a. Dependent Variable: Produktivitas tenaga kerja

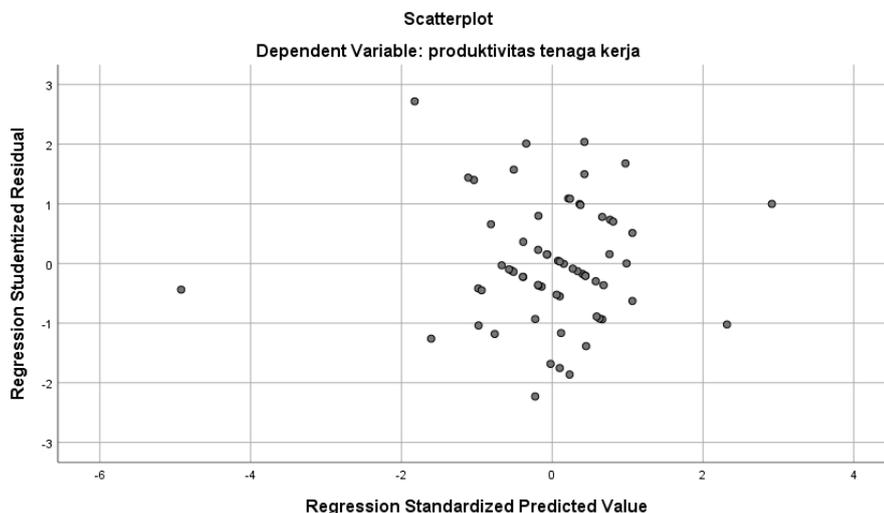
Sumber: Output SPSS 26 For Windows

Berdasarkan table di atas diperoleh nilai VIF variable kompensasi sebesar 1.088 , disiplin kerja sebesar 1.038, dan motivasi sebesar 1.086. Jadi dapat disimpulkan Besarnya nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas < 10. Dengan demikian masing-masing variabel bebas tidak mengalami Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan metode *satterlot* yaitu dengan melihat pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka nol.

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Output SPSS 26 For Windows*

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah Heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear adalah korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan priode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan uji statistik melalui uji Durbin-Waston test. Menurut (Ghozali, 2011:111) tidak ada gejala autokorelasi, jika nilai Durbin-Waston terletak antara du sampai dengan $(4-du)$.

Tabel 4.7
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.557 ^a	.310	.275	1.752	1.972

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

b. Dependent Variable: Produktivitas tenaga kerja

Sumber: *Output SPSS 26 For Windows*

Berdasarkan hasil table uji Autokorelasi diketahui untuk nilai $DW=1.972$ selanjutnya di bandingkan nilai tabel Signifikasi 5% (0,05) dengan jumlah variabel independen $K(3)$ dan jumlah sampel (64). $DU=1.6946 < \text{Durbin-Watson} (1.972) < 4-du (2,3054)$. Dari penjelasan di

atas mempunyai kesimpulan tidak terdapat Autokorelasi.

2. Uji validitas dan reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas merupakan ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat di laporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Bila penelitian membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi dengan objek penelitian, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini terdapat 25 pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner yang terdiri dari 8 pertanyaan tentang kompensasi, 6 pertanyaan tentang disiplin kerja, 5 pertanyaan tentang motivasi, 6 pertanyaan tentang produktivitas tenaga kerja. Berikut ini menyajikan hasil pengujian validitas.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan model *corrected item total correlation*. Untuk mengetahui dan menilai validnya masing-masing item pertanyaan maka perlu di cari nilai koefisien korelasi (r_{hitung}). Setiap item pertanyaan dinyatakan valid bila nilai koefisien korelasi $> 0,05$. (priyanto, 2017, p. 11)

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji validitas variabel kompensasi (X1)

No butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
X1.1	0,734	0,2461	Valid
X1.2	0,624	0,2461	Valid
X1.3	0,762	0,2461	Valid
X1.4	0,489	0,2461	Valid
X1.5	0,624	0,2461	Valid
X1.6	0,533	0,2461	Valid

X1.7	0,567	0,2461	Valid
X1.8	0,762	0,2461	Valid

Sumber: *Output SPSS 26 for Windows*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kompensasi dari 8 item pernyataan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Cara mencari r_{tabel} (n) = 64 maka $df = (n-2)(64-2)=62$. Dengan $\alpha=0,05$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,2461 jadi dapat dikatakan bahwa semua item dikatakan valid.

Tabel 4.9
Uji validitas variabel disiplin kerja (X2)

No butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,426	0,2461	Valid
X2.2	0,300	0,2461	Valid
X2.3	0,419	0,2461	Valid
X2.4	0,644	0,2461	Valid
X2.5	0,360	0,2461	Valid
X2.6	0,571	0,2461	Valid

Sumber: *Output SPSS 26 For Windows*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel disiplin kerja dari 6 item pernyataan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Cara mencari r_{tabel} (n) = 64 maka $df = (n-2)(64-2)=62$. Dengan $\alpha=0,05$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,2461 jadi dapat dikatakan bahwa semua item dikatakan valid.

Tabel 4.10
Uji validitas variabel motivasi (X3)

No butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,564	0,2461	Valid
X3.2	0,758	0,2461	Valid
X3.3	0,564	0,2461	Valid

X3.4	0,300	0,2461	Valid
X3.5	0,758	0,2461	Valid

Sumber: *Output SPSS 26 For Windows*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel motivasi dari 5 item pernyataan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Cara mencari r_{tabel} (n) = 64 maka $df = (n-2)(64-2)=62$. Dengan $\alpha=0,05$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,2461 jadi dapat dikatakan bahwa semua item dikatakan valid.

Tabel 4.11
Uji validitas variabel produktivitas tenaga kerja (Y)

No butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,393	0,2461	Valid
Y.2	0,649	0,2461	Valid
Y.3	0,448	0,2461	Valid
Y.4	0,621	0,2461	Valid
Y.5	0,454	0,2461	Valid
Y.6	0,325	0,2461	Valid

Sumber: *Output SPSS 26 For Windows*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel produktivitas tenaga kerja dari 6 item pernyataan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Cara mencari r_{tabel} (n) = 64 maka $df = (n-2)(64-2)=62$. Dengan $\alpha=0,05$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,2461 jadi dapat dikatakan bahwa semua item dikatakan valid.

b. Uji reliabilitas

Reabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut dilakukan uji reabilitas dengan uji *alpha cronbach*.

Berikut hasil pengujian reabilitas dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Uji reliabilitas Kompensasi (X1)
Reliability statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	8

Sumber: *Output SPSS 26 For Windows*

Berdasarkan uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,782 dan jumlah item adalah 8. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuisisioner dinyatakan reliabel karena $0,782 > 0,60$. Artinya pernyataan pada angket kompensasi dinyatakan reliabel.

Tabel 4.12
Uji reliabilitas Disiplin Kerja (X2)
Reliability statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	6

Sumber: *Output SPSS 26 For Windows*

Berdasarkan uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,647 dan jumlah item adalah 6. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuisisioner dinyatakan reliabel karena $0,647 > 0,60$. Artinya pernyataan pada angket disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 4.13
Uji reliabilitas Motivasi (X3)
Reliability statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	5

Sumber: *Output SPSS 26 For Windows*

Berdasarkan uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,793 dan jumlah item adalah 5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuisisioner dinyatakan reliabel karena $0,793 > 0,60$. Artinya pernyataan pada angket motivasi dinyatakan reliabel.

Tabel 4.14

Uji reliabilitas Produktivitas Tenaga kerja (Y)

Reliability statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	6

Sumber: *Output SPSS 26 For Windows*

Berdasarkan uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,739 dan jumlah item adalah 6. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuisisioner dinyatakan reliabel karena $0,739 > 0,60$. Artinya pernyataan pada angket produktivitas tenaga kerja dinyatakan reliabel.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Table 4.16

Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.641	3.586		2.410	.019
	Kompensasi (X1)	.254	.059	.482	4.309	.000
	Disiplin kerja (X2)	.245	.112	.238	2.176	.034
	Motivasi (X3)	.055	.109	.057	.508	.614

a. Dependent Variable: Produktivitas tenaga kerja (Y)

Sumber : *Output SPSS 26 For Windows*

Dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y} = 8,641 + 0,254 X_1 + 0,245 X_2 + 0,055 X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,641; artinya apabila X_1 , X_2 dan X_3 nilainya 0, maka nilai Y nya adalah 8,641.
2. Koefisien regresi variable X_1 (kompensasi) sebesar 0,254, artinya apabila X_1 kompensasi dinaikan 1 maka nilai produktivitas tenaga

kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,254 satuan dengan asumsi variable independent lainnya nilainya konstan. Hal ini berarti X_1 (kompensasi) berpengaruh terhadap Y (produktivitas tenaga kerja)

3. Koefisien regresi variable X_2 (disiplin kerja) sebesar 0,245, artinya apabila X_2 disiplin kerja dinaikan 1 maka nilai produktivitas tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,245 satuan dengan asumsi variable independent lainnya nilainya konstan. Hal ini berarti X_2 (disiplin kerja) berpengaruh terhadap Y (produktivitas tenaga kerja).
4. Koefisien regresi variable X_3 (motivasi) sebesar 0,055, artinya apabila X_3 motivasi dinaikan 1 maka nilai produktivitas tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,055 satuan dengan asumsi variable independent lainnya nilainya konstan. Hal ini berarti X_3 (motivasi) berpengaruh terhadap Y (produktivitas tenaga kerja).

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara individual (parsial). Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika signifikansi $<0,05$ maka H_a ditolak dan sebaliknya jika signifikansi $>0,05$ maka H_a diterima. Selanjutnya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.15

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.641	3.586		2.410	.019
	Kompensasi	.254	.059	.482	4.309	.000
	Disiplin kerja	.245	.112	.238	2.176	.034
	Motivasi	.055	.109	.057	.508	.614

a. Dependent Variable: Produktivitas tenaga kerja

Sumber: *Output SPSS 26 For Window*

Pengaruh dari masing-masing variable yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja. Dapat di lihat dari tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variable tersebut berpengaruh. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Untuk mencari t table adalah $df = n - k - 1$ yaitu $64 - 3 - 1 = 60$, jadi nilai t table di angka 60 adalah 2,00030. berdasarkan table di atas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.309 > 2,00030$), sedangkan untuk signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($.000 < 0,05$). sehingga bisadikatakan bahwa H_1 diterima. Dapat di simpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahfud tahun 2018 hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja *cliningservis* di RSU Aisyah Ponogoro.

- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Untuk mencari t table adalah $df = n - k - 1$ yaitu $64 - 3 - 1 = 60$, jadi nilai t table di angka 60 adalah 2,00030. Berdasarkan tabel di atas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.176 > 2,00030$), sedangkan untuk signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($.034 < 0,05$). Sehingga bisa dikatakan bahwa H_2

diterima dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multi Karya Sawit Prima Solok Selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ni Kadek Ira Agustin dan A.A Sagung Kartika Dewi, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada karyawan *Single Restaurant dan bar* Bali. (Agustini & Dewi, 2019).

3) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Untuk mencari t table adalah $df = n - k - 1$ yaitu $64 - 3 - 1 = 60$, jadi nilai t table di angka 60 adalah 2,00030. Berdasarkan table di atas nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($.508 < 2,00030$), sedangkan untuk signifikansi lebih besar dari 0,05 ($.0,614 > 0,05$). Sehingga bisa dikatakan bahwa H_3 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multi Karya Sawit Prima Solok.

Hal ini sejalan dengan penelitian Veronica Euphracia M Goda, tahun 2018. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Andes Argo Investama (AAI) Kadawang, Ketapang, Kalimantan barat.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variable Yang meliputi, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi signifikansi secara statistic.

Table 4.17
Uji f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.735	3	27.578	8.980	.000 ^b
	Residual	184.265	60	3.071		
	Total	267.000	63			
a. Dependent Variable: Produktivitas tenaga kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin kerja, Kompensasi						

Sumber: *Output SPSS 26 For Window*

Untuk mencari f_{tabel} adalah $df=(n-k)$ yaitu $64-4=60$, jadi nilai f_{tabel} di angka 2,53 dan berdasarkan table di atas diperoleh f_{hitung} 8.980 dengan nilai signifikansi sebesar .000 dan f_{tabel} di angka 2,53 dan nilai signifikansi sebesar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $(8.980 > 2,53)$ dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 $(0.000 < 0,05)$ maka H_4 diterima. Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variable kompensasi(X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3), terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Cidyana Claudia Santoni dan I Wayan Sauna tahun 2019, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di industri perdagangan otomotif Honda Denpasar Agung. (Santoni & Sauna, 2018)

C. Pembahasan penelitian

Dengan temuan hasil penelitian yang akan penulis bahas disajikan bentuk poin sebagai berikut:

1. Untuk mencari uji normalitas dari Asymp.Sig. sebesar 0,086. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang di gunakan berdistribusi normal, karena memiliki nilai signifikansi yang besar dari 0,05.

2. Untuk mencari uji Multikolinearitas diperoleh nilai VIF variable kompensasi sebesar 1.088 , disiplin kerja sebesar 1.038, dan motivasi sebesar 1.086. Jadi dapat disimpulkan Besarnya nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas < 10 . Dengan demikian masing-masing variabel bebas tidak mengalami Multikolinieritas
3. Uji Heteroskedasitas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah Heteroskedastisitas pada model regresi.
4. Untuk mencari uji Autokorelasi diketahui untuk nilai $DW=1.972$ selanjutnya di bandingkan nilai tabel Signifikasi 5% (0,05) dengan jumlah variabel independen $K(3)$ dan jumlah sampel (64). $DU=1.6946 < Durbin-Watson (1.972) < 4-du (2,3054)$. Dari penjelasan di atas mempunyai kesimpulan tidak terdapat Autokorelasi.
5. Uji validitas

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kompensasi (X1) dari 8 item pernyataan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Cara mencari r_{tabel} ($n = 64$ maka $df = (n-2)(64-2)=62$. Dengan $a=0,05$ maka diperoleh r tabel sebesar sebesar 0,2461 jadi dapat dikatakan bahwa semua item dikatakan valid.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel disiplin kerja (X2) dari 6 item pernyataan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Cara mencari r_{tabel} ($n = 64$ maka $df = (n-2)(64-2)=62$. Dengan $a=0,05$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,2461 jadi dapat dikatakan bahwa semua item dikatakan valid.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel motivasi (X3) dari 5 item pernyataan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Cara mencari r_{tabel} ($n = 64$ maka $df = (n-2)(64-2)=62$. Dengan $a=0,05$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,2461 jadi dapat dikatakan bahwa semua item dikatakan valid.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel produktivitas tenaga kerja (Y) dari 6 item pernyataan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Cara mencari r_{tabel} (n) = 64 maka $df = (n-2)(64-2)=62$. Dengan $\alpha=0,05$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,2461 jadi dapat dikatakan bahwa semua item dikatakan valid.

6. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas Kompensasi (X1), diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,782 dan jumlah item adalah 8. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuisioner dinyatakan reliabel karena $0,782 > 0,60$. Artinya pernyataan pada angket kompensasi dinyatakan reliabel.

Berdasarkan uji reliabilitas Disiplin kerja (X2), diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,647 dan jumlah item adalah 6. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuisioner dinyatakan reliabel karena $0,647 > 0,60$. Artinya pernyataan pada angket disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Berdasarkan uji reliabilitas Motivasi (X3), diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,793 dan jumlah item adalah 5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuisioner dinyatakan reliabel karena $0,793 > 0,60$. Artinya pernyataan pada angket motivasi dinyatakan reliabel.

Berdasarkan uji reliabilitas Produktivitas Tenaga Kerja, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,739 dan jumlah item adalah 6. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuisioner dinyatakan reliabel karena $0,739 > 0,60$. Artinya pernyataan pada angket produktivitas tenaga kerja dinyatakan reliabel.

7. Uji Regresi Linear Berganda

- a. Konstanta sebesar 8,641; artinya apabila X_1 , X_2 dan X_3 nilainya 0, maka nilai Y nya adalah 8,641.
- b. Koefisien regresi variable X_1 (kompensasi) sebesar 0,254, artinya apabila X_1 kompensasi dinaikan 1 maka nilai produktivitas tenaga

kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,254 satuan dengan asumsi variable independent lainnya nilainya konstan. Hal ini berarti X_1 (kompensasi) berpengaruh terhadap Y (produktivitas tenaga kerja)

- c. Koefisien regresi variable X_2 (disiplin kerja) sebesar 0,245, artinya apabila X_2 disiplin kerja dinaikan 1 maka nilai produktivitas tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,245 satuan dengan asumsi variable independent lainnya nilainya konstan. Hal ini berarti X_2 (disiplin kerja) berpengaruh terhadap Y (produktivitas tenaga kerja).
- d. Koefisien regresi variable X_3 (motivasi) sebesar 0,055, artinya apabila X_3 motivasi dinaikan 1 maka nilai produktivitas tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,055 satuan dengan asumsi variable independent lainnya nilainya konstan. Hal ini berarti X_3 (motivasi) berpengaruh terhadap Y (produktivitas tenaga kerja).

8. Uji t

- a. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Menurut panggabean (2005: 181), Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Selanjutnya Syadam (2008:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balasa jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, fikiran yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terujud beserta tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian hubungan kekaryawanan.

Berdasarkan uji Hipotesis uji T Untuk mencari t table adalah $df = n - 3$ yaitu $64 - 3 - 1 = 60$, jadi nilai t table di angka 60 adalah 2,00030. berdasartakn table di atas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

(4.309 > 2,00030), sedangkan untuk signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($.000 < 0.05$). sehingga bisa dikatakan bahwa H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahfud tahun 2018 hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja *cliningservis* di RSUD Aisyah Ponogoro.

- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Berdasarkan uji Hipotesis uji T Untuk mencari t table adalah $df = n - k - 1$ yaitu $64 - 3 - 1 = 60$, jadi nilai t table di angka 60 adalah 2,00030. Berdasarkan tabel di atas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.176 > 2,00030$), sedangkan untuk signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($.034 < 0,05$). Sehingga bisa dikatakan bahwa H_2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multi Karya Sawit Prima Solok Selatan.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian Ni Kadek Ira Agustin dan A.A Sagung Kartika Dewi, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada karyawan *Single Restaurant dan bar* Bali. (Agustini & Dewi, 2019).

- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Motivasi adalah perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai dengan dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai tujuan. Dorongan dan reaksi-reaksi usaha yang disebabkan karena adanya kebutuhan untuk berprestasi dalam

hidup. Hal tersebut menjadikan individu memiliki usaha, keinginan dan didorong untuk mencapai tujuan. (Muhammad, 2016, p. 87)

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu. Motivasi umumnya terkait upaya kearah sasaran, tapi fokus dalam hal ini adalah tujuan organisasi agar cerminkan minat tunggal terhadap prilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. (Sakartini, 2016)

Berdasarkan uji Hipotesis uji T Untuk mencari t table adalah $df = n - k$ yaitu $64 - 3 - 1 = 60$, jadi nilai t table di angka 60 adalah 2,00030. Berdasarkan table di atas nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($.508 < 2,00030$), sedangkan untuk signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($.614 > 0,05$). Sehingga bisa dikatakan bahwa H_3 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multi Karya Sawit Prima Solok.

Hal ini sejalan dengan penelitian Veronica Euphracia M Goda, tahun 2018. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Departemen PT Andes Agro Investama.

9. Uji f

Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Berdasarkan hipotesis uji f Untuk mencari f_{tabel} adalah $df = (n - k)$ yaitu $64 - 4 = 60$, jadi nilai f_{tabel} di angka 2.53 dan berdasarkan table di atas diperoleh f_{hitung} 8.980 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan f_{tabel} di angka 2,53 dan nilai signifikansi sebesar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu ($8.980 > 2,53$) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$) maka H_4 diterima. Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variable kompensasi(X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3), terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Cidyana Claudia Santoni dan I Wayan Sauna tahun 2019, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di industri perdagangan otomotif Honda Denpasar Agung. (Santoni & Sauna, 2018)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan, maka simpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multi Karya Sawit Prima Solok Selatan.
3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multi Karya Sawit Prima Solok.
4. Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh, terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini dapat di implikasikan sebagai pembantu dalam bidang akademis dan praktis dalam pembahasan Produktivitas Tenaga Kerja. Oleh karena itu penulis menjelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi dan manfaat bagi perpustakaan dan mahasiswa/wi lainnya.

2. Bagi Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan masukan dan saran yang bermanfaat bagi PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan dalam meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja.

C. Saran

Dari penelitian ini implikasi yang telah tertera pada bab ini, maka penulis ingin memberikan saran yang mana mungkin dapat membantu pihak

PT dan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama. Berikut saran yang akan diberikan:

1. Bagi PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, pihak PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan Sebaiknya dapat menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Kompensasi yang lebih penting yaitu meningkatkan tunjangan beserta bonus, kalau disiplin kerja lebih meningkatkan lagi keamanan lahan itu sendiri, dan untuk motivasi yaitu alat atau fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan, sehingga karyawan tidak hanya mementingkan pada tercapainya target individu namun juga akan berusaha untuk mencapai target dari PT Multikarya Sawit Prima itu sendiri.

2. Bagi penelitian selanjutnya.

Penulis berharap dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan awal dalam melakukan penelitian selanjutnya, guna untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variable-variabel lainnya yang mungkin dapat lebih baik lagi mempengaruhi semua variable dan dapat berkontribusi terhadap PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan*. Pasuruan Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media.
- Adyana, P. A. (2016). pengaruh pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal bisma universitas ganesa jurusan manajemen*, 3.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Agustini, N. K., & Dewi, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. *jurnal manajemen* , 7191.
- ajabar. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Mnaajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADANAMEDIA.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perindo utama Samarinda. *Ilmu admitrasi bisnis*, 172.
- Ghodang, H. (2021). *Ekonometrika Dasar*. Sumatra Utara: PT. Penerbit Mitra Grup.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengelolah Data Penelitian*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Harinaldi. (2005). *Prinsip-prinsip statistik untuk teknik sains*. Penerbit Erlangga.
- Hatmawan, S. R. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kartini, Y. (2020). *Media Sosial dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial*. Bogor: Guepedia.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia Pondok Maritim Indah.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Managemen.
- Mamik. (2015). *Monograf perkembangan dan keunikan variabel motivasi kinerja kepuasan*. Siduarjo : Zifatama Publisher.
- Martono, R. V. (2019). *Analisis Produktivitas Dan efisien*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Muhammad, M. (2016). pengaruh kompensasi dalam pembelajaran. *lantanida jurnal*, 87.
- nasution, E. (2014). motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai . *Al-bayan*, 6.
- Noerhartati, E., & Jatiningrum, C. (2021). *Pendidikan Kewirausahaan Di Indonesia*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Pambrani, Y., & Ridho, A. (2022). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten tambanan. *Manajemen Unud, Vol. 6, 2017: 3370-3397*, 3330.
- prianto, s. i. (2017). pengaruh kecerdasan emosional dan tingkat daya juang terhadap prestasi belajar ips pada siswa. *resech and development journal of education*, 159.
- priyanto, u. (2017). analysis of effect quality produck and quality service to customer satisfaction converse the jakarta city store senayan. *manajemen*, 11.
- Purwanto, S. d. (2003). *Statistika untuk Ekonomi & Keuangan Modern* . Jakarta: Salmeba

Empat.

- Ramadhan, M. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Tim mitra cendikia media.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UB Media Universitas Brawijaya.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Safitri, R. (2015). pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pt. putera lautan kumala lines Samarinda. *Adminitrasi bisnis*, 652.
- Sahir, S. H., Handiman, U. T., Ainun, W. O., & dkk. (2022). *Kepemimpinan dan budaya organisasi*. Medan: Yayasan Kita menulis.
- Sakartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan adminitrasi Universitas Warmadewa. *jurnal ekonomi dan bisnis*, 66.
- Santoni, N. p., & Sauna, I. W. (2018). pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan divisi sales di honda denpasar agung. *jurnal amanajemen unud*, 5379.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Setiawan, A. (2013). pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *jurnal ilmu manajemen*, 1247.
- Simanjuntak, M., Triharjono, B. A., & Dkk. (2021). *Perancangan organisasi dan sumber daya manusia*. Sumatra utara: Yayasan kita menulis.
- simarmata, H. m., & dkk. (2021). *Organisasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Medan: Yayasan kita menulis.
- Simbolon, S. (2020). *Pengaruh Stres, lingkungan, budaya kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Sisca, Chandra, E., & Dkk. (2020). *teri-teori manajemen sumber daya manusia*. medan: Yayasan kita menulis.
- Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh komunikasi antara pribadi pimpinan terhadap motivasi kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Siyoto, S., & sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi media Publisng.
- Subyantoro, A., & dkk. (2021). *Peran Pengetahuan Lokal Petani Terhadap Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Suriadi, Jasiah, R., Agustini, I. S., & Dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV. Andanu Abimata.
- Susanto, A. (2015). *Bimbingan & konsling ditaman kanak-kanak*. Jakarta : PRENADAMEDIA GRUP.
- Syafrina, N. (2017). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis*, 5.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal of bussines, management and occounting vol 1, nomor 2, juni 2020*, 207.
- Yusuf. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kopetensi*. Pagar Alam Sumatra Selatan: CV.LD MEDIA.