

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Dua Putra Utama Makmur Di Kabupaten Pati

Oleh :

Sis Wartono

*Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Universitas Dian Nuswantoro Semarang*

URL : <http://dinus.ac.id/>

Email : 211201102279@mhs.dinus.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat penting dan berkualitas adalah salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau hadiah atau bukan berupa uang sebagai balas jasa yang telah dilakukannya. Motivasi kerja sangat penting dalam perusahaan karena adanya motivasi karyawan bisa bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan ditentukan. Disiplin kerja juga sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dan seorang karyawan. Dengan adanya disiplin yang baik maka perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dilakukan pada 72 karyawan PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati. Alat yang digunakan adalah regresi linier berganda dan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16. Uji koefisien determinasi diperoleh hasil 82,7 % yang berarti variabel Y ditentukan oleh variabel X_1 , X_2 , X_3 secara simultan. Berdasarkan hasil hipotesis yang diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang ada di organisasi harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan saat ini dan masa yang akan datang (Atyanto dan Anik, 2010:204).

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi (Masrukhin dan Waridin, 2006:197).

Faktor- faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan antara lain menurut (Sutrisno,2009) yaitu sebagai berikut : Sikap Mental adalah konsepsi atau perilaku yang muncul dari jiwa seseorang sebagai reaksi atas situasi yang mempengaruhinya, Kemampuan Fisik Karyawan adalah kemampuan dan kecakapan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu kegiatan ataupun tugas, Hubungan Antara Atasan dan Bawahan adalah hubungan-hubungan itu diperlihatkan adanya saling ketertarikan secara pribadi, saling percaya, kesetiaan yang kuat, komunikasi yang nyaman, dan pengaruh yang saling timbal balik. Salah satu Faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas antara lain pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), kemampuan (*ambities*), sikap (*attitudes*), perilaku (*behaviors*).

Adanya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja. Menurut Ardana dkk (dalam Rumondor, 2012:270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Faktor lainnya adalah motivasi kerja. Menurut Siregar (dalam Faslah, 2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Nitisemito (2000:199) mengatakan bahwa Disiplin kerja yang baik mencerminkan besar rasa tanggungjawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis perumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati ?

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai penggerak dari semua organisasi,maju tidaknya suatu organisasi tergantung dari seberapa besar kualitas sumber daya manusianya itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia yang baik berdampak positif terhadap kinerja manusia tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Ardana dkk (dalam Rumondor, 2012:270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Siagian (2006:154) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Kompensasi

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa Jimmy (2008). Sedangkan menurut Sunyoto(2008) istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Secara terinci akan diuraikan tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui pemberian kompensasi, menurut Hasibuan (2003;121-122), bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
8. Pengaruh Pemerintah

Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2004:160) motivasi merupakan hal/sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Sedangkan menurut Mangkunegara (2008:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Disiplin Kerja

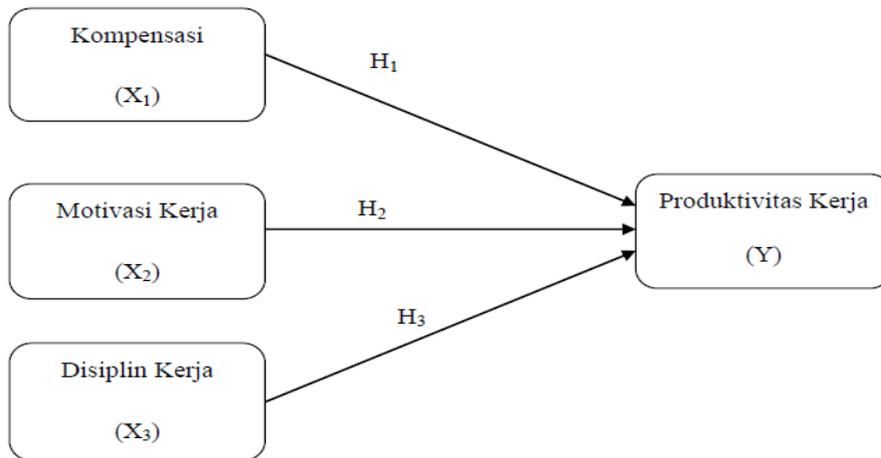
Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006 : 126). Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Roni Faslah 2002:291) Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh atau taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Indikator-Indikator Kedisiplinan (Fathoni, 2006 : 127):

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan

8. Hubungan kemanusiaan

Produktivitas didefinisikan sebagai banyaknya input yang digunakan untuk kegiatan produksi terhadap hasil yang didapat (output) yang dihitung berdasarkan nilai barang atau rupiah barang dan jasa yang dihasilkan. Produktivitas kerja karyawan akan sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan karena mampu menciptakan efektivitas dalam produksi. Dari kerangka pemikiran tersebut: variabel independen/bebas adalah motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3), variabel dependen/terikat adalah produktivitas kerja (Y).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi da Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati sebanyak 257 orang. Data yang diperoleh pada penelitian ini menggunakan kuesioner dari 257 karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 72 responden yang diperoleh berdasarkan perhitungan rumus Slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah:

1. Wawancara

2. Dokumentasi
3. Kuesioner
4. Studi Pustaka

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1

NO	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
	Kompensasi			
1	Imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0.392	0.232	Valid
2	Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok dapat mencukupi kebutuhan saya	0.453	0.232	Valid
3	Komisi yang diberikan oleh perusahaan sesuai yang saya harapkan	0.404	0.232	Valid
4	Pengembangan kerja tim didalam perusahaan dapat dijalankan	0.533	0.232	Valid
	Motivasi Kerja			
1	Saya menikmati gaji yang diberikan perusahaan	0.451	0.232	Valid
2	Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk mengembangkan diri	0.576	0.232	Valid
3	Saya kerja sama dengan baik dan hubungan rekan kerja yang sejahtera	0.363	0.232	Valid
	Disiplin Kerja			
1	Saya tidak pernah terlambat masuk kantor	0.496	0.232	Valid
2	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan	0.359	0.232	Valid
3	Perintah yang diberikan oleh atasan langsung dikerjakan	0.539	0.232	Valid
4	Alat bantu/fasilitas pendukung diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan	0.413	0.232	Valid
5	Izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja dan tidak masuk dalam bekerja	0.499	0.232	Valid
	Produktivitas Kerja			
1	Saya mampu mencapai hasil pekerjaan, dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	0.468	0.232	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadikan tanggung jawab saya dan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	0.584	0.232	Valid
3	Semangat kerja yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan mencapai target dapat saya tepati	0.434	0.232	Valid
4	Peningkatan gaji yang diberikan perusahaan apakah sesuai yang apa yang saya kerjakan	0.413	0.232	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,662	Reliabel
Motivasi Kerja	0,649	Reliabel
Disiplin Kerja	0,702	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,689	Reliabel

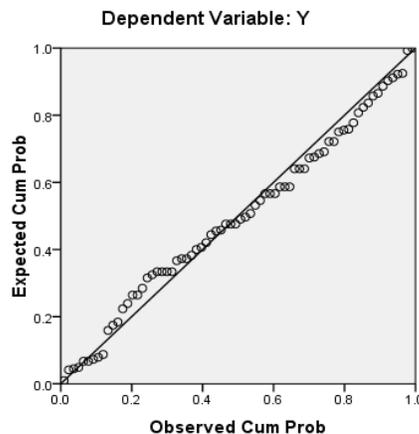
Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2015

Gambar 2 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi syarat asumsi normalitas. Hal ini dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3

Coefficients^a

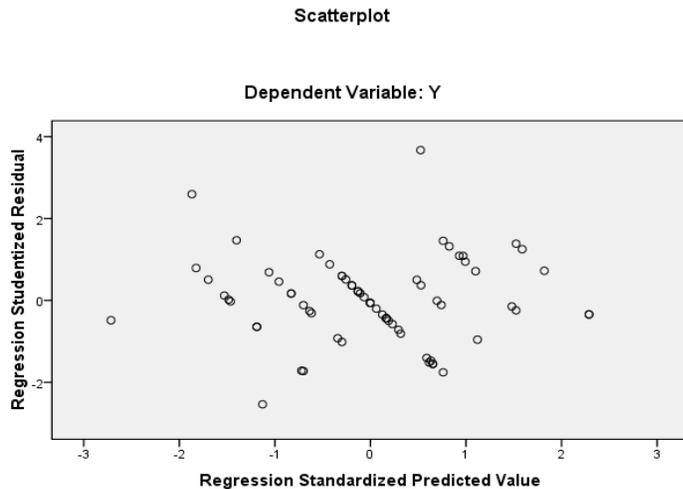
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.394	2.540
	Motivasi	.401	2.496
	Disiplin	.818	1.222

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2015

Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai tolerance menunjukkan $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan nilai $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2015

Berdasarkan Gambar 4.3 diketahui bahwa sebaran data tidak membentuk pola tertentu, sehingga disimpulkan tidak ada masalah dengan heteroskedastisitas. Dimana penyebarannya berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi asumsi (gangguan) heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.605	.981		-.616	.540
	Kompensasi	.409	.074	.434	5.511	.000
	Motivasi Kerja	.558	.093	.469	6.006	.000
	Disiplin Kerja	.088	.037	.132	2.413	.019

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS yang diolah,2015

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi yang berbentuk adalah

$$Y = -0,605 + 0,409X_1 + 0,558X_2 + 0,088X_3$$

Diminta:

- Konstanta -0,605 dapat diartikan bahwa pada saat variabel Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja itu tetap atau tidak mengalami perubahan, maka Produktivitas Kerja menurun.
- Koefisien regresi Kompensasi (X_1) 0,409 dapat diartikan bahwa pada saat variabel kompensasi mengalami peningkatan maka produktivitas kerja (Y) akan ikut meningkat sedangkan variabel lain dianggap tetap.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) 0,558 dapat diartikan bahwa pada saat variabel motivasi kerja mengalami peningkatan maka produktivitas kerja (Y) akan ikut meningkat sedangkan variabel lain dianggap tetap.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) 0,088 dapat diartikan bahwa pada saat variabel disiplin kerja mengalami peningkatan maka produktivitas kerja (Y) akan ikut meningkat sedangkan variabel lain dianggap tetap.

Uji F

Tabel 5

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.835	3	45.278	113.863	.000 ^a
	Residual	27.040	68	.398		
	Total	162.875	71			

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS yang diolah,2015

Dari tabel 5 Didapatkan nilai F statistik sebesar 113.863 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a yaitu secara bersama-sama variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.827	.63060

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2015

Pada tabel 4.18 besarnya koefisien determinasi atau adjusted R^2 sebesar 0,827 atau 82,7 persen. Dapat diartikan bahwa 82,7 persen variasi variabel Y pada model dapat diterangkan oleh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, sedangkan sisanya 17,3 persen ($100\% - 82,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar model atau selain kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian mengenai kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa Jimmy (2008).

Uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t kompensasi 0,409 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi jika semakin tinggi kompensasi karyawan diberikan maka semakin berpengaruh dan meningkat produktivitas kerja karyawan PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati.

Dari hasil penelitian kompensasi didapatkan, persepsi responden dengan nilai rata-rata terkecil adalah tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok. Artinya dapat disimpulkan bahwa perusahaan kurang memberikan tunjangan kepada karyawan, sebaiknya perusahaan dapat memberikan bonus, hadiah untuk karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan persepsi responden yang tertinggi adalah komisi yang diberikan perusahaan. Artinya disimpulkan bahwa komisi yang diberikan perusahaan ini telah sesuai karyawan dan sangat baik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Contohnya kompensasi adalah memberikan gaji/upah, insentif, tunjangan, fasilitas. Tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, makan siang gratis, pemakaian kendaraan perusahaan dll.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Kembuan (2011) dan Hakim (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Siagian (Rumondor 2007:287) menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didentifikasikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t motivasi kerja 0,558 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan ini mengidentifikasikan jika semakin tinggi motivasi kerja karyawan diberikan maka semakin berpengaruh dan meningkat produktivitas kerja karyawan PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati.

Dari hasil penelitian motivasi kerja, persepsi responden dengan nilai rata-rata terkecil adalah menikmati gaji yang diberikan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang menikmati gaji yang diberikan perusahaan oleh karena itu pimpinan harus bisa memotivasi karyawan. Sedangkan persepsi responden yang tertinggi adalah perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri. Artinya disimpulkan bahwa kesempatan untuk mengembangkan diri ini memberikan karyawan nyaman dalam bekerja karena gaji yang diterima sesuai harapan, kesempatan pengembangan diri menunjukkan kemampuan yang telah dimiliki karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Contohnya adalah diberikan penghargaan, jenjang karir, diberikan gaji bulanan, dll. Contoh mengembangkan diri adalah diberikan pelatihan dalam bekerja, meningkatkan ketrampilan diri, berfikir kreatif, komunikasi yang baik, mempunyai waktu dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan yang telah dilakukan oleh Faslah (2013), Hakim (2011), Rumondor (2013) dan Fuanida (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (Harlie, 2011). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Fathoni, 2006 : 126-127).

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t disiplin kerja 0,088 dan nilai sig. $0,019 < 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan ini mengidentifikasikan jika semakin tinggi disiplin kerja karyawan diberikan maka semakin berpengaruh dan meningkat produktivitas kerja karyawan PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati.

Dari hasil penelitian tentang disiplin kerja, persepsi responden dengan nilai rata-rata terkecil adalah izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja dan

tidak masuk bekerja. Artinya disimpulkan bahwa atasan kurang tegas dalam memberikan izin kepada karyawan dalam meninggalkan lingkungan kerja dan tidak masuk bekerja. Sedangkan persepsi responden yang tertinggi adalah atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan. Disimpulkan bahwa perusahaan menerapkan disiplin yang tinggi supaya karyawan memiliki kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan, dengan adanya disiplin yang tinggi maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Contohnya adalah diberikan teguran secara lisan, berpakaian seragam dalam bekerja, menggunakan alat dengan hati-hati.

Penelitian ini sejalan yang telah dilakukan oleh Rumondor (2013), Faslah (2013), Dunggio (2013), Kembuan (2011) dan Fuanida (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji F karena nilai sig 0,000 dan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dua Putra Utama Makmur adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dua Putra Utama Makmur. Artinya semakin baik kompensasi seorang pimpinan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dua Putra Utama Makmur. Artinya semakin banyak motivasi yang diberikan karyawan dalam perusahaan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dua Putra Utama Makmur. Artinya semakin ditingkatkan kedisiplinan dalam perusahaan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.
4. Kemampuan Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dalam menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 82,7 persen (*adjusted R² 0,827*) sementara sisanya 17,3 persen (100% - 82,7%) yang dapat dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi yang tidak diteleti dalam penelitian PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian saran yang dapat diberikan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi pertama adalah variabel disiplin kerja, dengan itu perusahaan harus tegas dalam memberikan izin saat karyawan meninggalkan lingkungan kerja dan tidak masuk kerja, agar pimpinan dapat menggantikan posisi karyawan yang tidak masuk dan

- meninggalkan pekerjaannya. Sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan itu sesuai target yang diinginkan. Perusahaan sudah dengan baik berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja.
2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas selanjutnya adalah variabel motivasi kerja, dengan itu perusahaan harus bisa memotivasi karyawan dengan baik untuk bisa dapat kerja sama dengan baik. Selain itu perusahaan juga bisa memberikan jenjang karir kepada karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan bersemangat bekerja untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik dari sebelumnya. Dengan adanya itu maka produktivitas kerja karyawan juga ikut meningkat.
 3. Faktor yang mempengaruhi yang terakhir adalah variabel kompensasi, perusahaan harus perlu memperhatikan imbalan yang diberikan oleh karyawan supaya karyawan semangat dalam bekerja dan bisa memenuhi target. Dan juga perusahaan harus memperhatikan penghargaan, memberikan bonus, gaji tambahan, dll agar produktivitas kerja meningkat.
 4. Penelitian selanjutnya, kemampuan kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dalam menjelaskan produktivitas kerja sebesar 82,7 %, dan sisanya 17,3 % dapat menambahkan variabel lain atau merubah variabel bebasnya agar penelitian dapat bervariasi dan lebih signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.

Agus, Sunyoto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI

Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Gharia Indonesia, 2000)

Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta

Ardana, I komang, Ni Wayan Muljati, I Wayan Mudiarta, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta

Atyanto, Boga dan Anik, Sri. 2010. “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai”. *Jurnal Riset dan Bahasa Indonesia*. Vol. 6. No. 2. Juli. Hal. 204-218. Unissula Semarang.

Dunggio, Mardjan . 2013 . “Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara”. *Jurnal Emba* Vol.1 No.4 Desember, Hal 523-533

Faslah, Roni dan Meghar Tremtari Savitri . 2013 . “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk” . *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol.1 No.2 Oktober.

Fuanida, Afni .2012. *“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.*

Gaol, L, Jimmy. 2008. *Sistem Informasi Manajemen Pemahaman dan Aplikasi.* Jakarta : Penerbit PT Grasindo

Hakim, A. Khairul . 2011. *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”.* *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 11 No.2 Oktober.

Harlie, M. 2012. *“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.* *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.10 No.10 Desember.

Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : PT.Bumi Aksara

Kembuan, Eddy . 2011. *“Hubungan Antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado”.* *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* Vol.2 No.2 September, Hal 59-70

Mangkunegara, AA. Prabu,2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya, Bandung

Masrukhin dan Waridin. 2006. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai”.* *Jurnal Ekonomi & Bisnis.* Vol 7. No. 2 Juni. Hal. 197-209.

Rumondor, Vico Wentri . 2013. *“ Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan”.* *Jurnal Emba* Vol.1 No.4 Desember, Hal 1042-1052

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,* (Jakarta: Bumi Aksara,2002)

Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan 15.* Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, Adella Hotyda dan Meiwana Sinisula, *“Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Pelatihan Kinerja”*, *Jurnal Manajemen Mutu.* Juli 2007 No. 2

Sutrisno,Edy.2009.*Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi.* Yogyakarta:

