

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN TENTANG KOMPENSASI,  
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN KSPSS BTM BIMU  
BANDAR LAMPUNG TAHUN 2018**

**(Skripsi)**

**Oleh  
Selvia Arianti**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN TENTANG KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN KSPSS BTM BIMU BANDAR LAMPUNG TAHUN 2018**

**Oleh**

**SELVIA ARIANTI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan KSPSS BTM BIMU Bandar Lampung dengan jumlah sebanyak 110 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner. Teknik analisis menggunakan Regresi Linear dan Path Analysis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan ex post facto dan survey. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan KSPSS BTM BIMU Bandar Lampung sebesar 74,8%

**Kata Kunci** : Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja.

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN TENTANG KOMPENSASI,  
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN KSPSS BTM BIMU  
BANDAR LAMPUNG TAHUN 2018**

Oleh  
**SELVIA ARIANTI**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA PENDIDIKAN**

**Pada**

**Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial  
Program Studi Pendidikan Ekonomi**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDARLAMPUNG  
2019**

Judul Skripsi : **PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN TENTANG KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN KSPSS BTM BIMU BANDAR LAMPUNG TAHUN 2018**

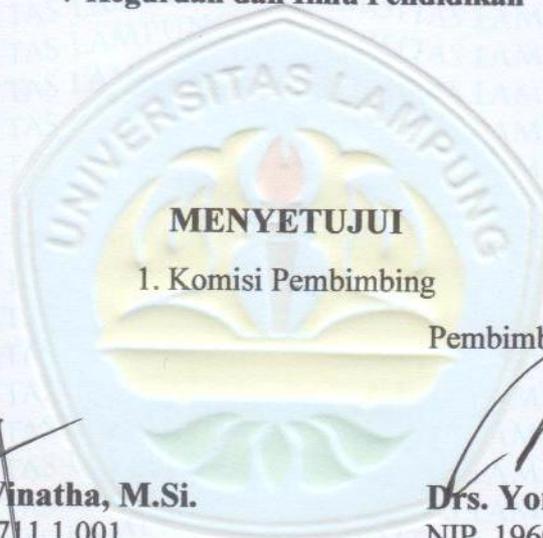
Nama Mahasiswa : **Selvia Arianti**

No. Pokok Mahasiswa : **1513031011**

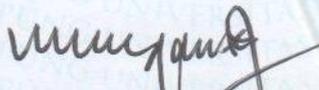
Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

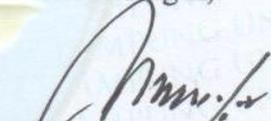
Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



Pembimbing I,

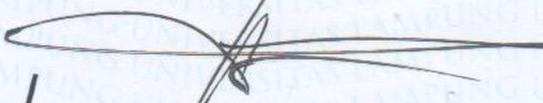
  
**Drs. I Komang Winatha, M.Si.**  
NIP 19600417 198711 1 001

Pembimbing II,

  
**Drs. Yon Rizal, M.Si.**  
NIP 19600818 198603 1 005

2. Mengetahui

Ketua Jurusan  
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

  
**Drs. Tedi Rusman, M.Si.**  
NIP 19600826 198603 1 001

Ketua Program Studi  
Pendidikan Ekonomi

  
**Drs. Tedi Rusman, M.Si.**  
NIP 19600826 198603 1 001

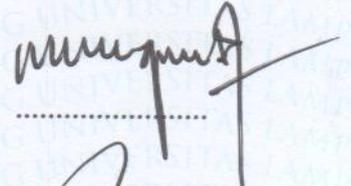
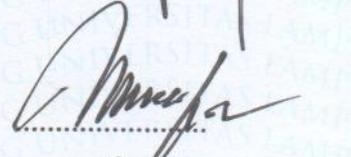
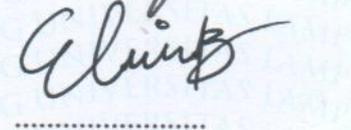
**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

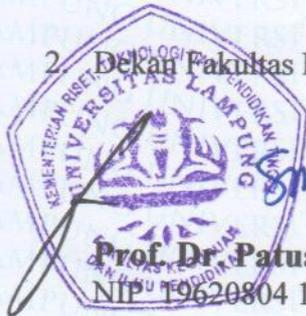
Ketua : **Drs. I Komang Winatha, M.Si.**

Sekretaris : **Drs. Yon Rizal, M.Si.**

Penguji  
Bukan Pembimbing : **Dr. Erlina Rufaidah, M.Si.**

  
.....  
  
.....  
  
.....

2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



**Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd.**  
NIP. 19620804 198905 1 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **28 Februari 2019**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS LAMPUNG**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL**  
Jalan Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1, Bandarlampung 35145  
Telepon (0721) 704624, Faximile (0721) 704624

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

nama : Selvia Arianti  
NPM : 1513031011  
jurusan/program studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi  
fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 04 April 2019



Selvia Arianti  
1513031011

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Selvia Arianti dilahirkan di Nganjuk, Jawa Timur pada tanggal 12 September 1997, merupakan anak bungsu dari tiga bersaudara pasangan Bapak Alm. Sahri Romadhon dan Ibu Tukinah

Berikut pendidikan formal yang pernah ditempuh.

1. TK Taruna Jaya Bandar Lampung selesai pada tahun 2003
2. SDN 2 Perumnas Wayhalim Bandar Lampung selesai pada tahun 2009
3. SMP AL-AZHAR 3 Bandar Lampung selesai pada tahun 2013
4. SMA YP UNILA Bandar Lampung selesai pada tahun 2015

Pada tahun 2015, penulis diterima sebagai mahasiswa di Universitas Lampung pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) pada Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Program Studi Pendidikan Ekonomi melalui jalur (SNMPTN). Pada bulan Oktober 2017 penulis pernah mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Bali, Surabaya, Malang dan Yogyakarta pada bulan Agustus, penulis juga melaksanakan Kuliah Kerja Nyata Kependidikan Terintegrasi (KKN-KT) di Desa Sinar Semendo, Kecamatan Talang Padang dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMPN 1 Talang Padang, Kecamatan Talang Padang, Kabupaten Tanggamus.

# *PERSEMBAHAN*

*Alhamdulillahil alamin, segala puji untuk Mu Allah SWT atas segala kemudahan, limpahan rahmat dan karunia yang engkau berikan selama ini.*

DENGAN BANGGAKU PERSEMBAHKAN KARYA ILMIAH INI SEBAGAI TANDA  
BAKTI DAN CINTA TULUS KEPADA

## *Bapak ku (Alm. Sahri Romadhon)*

Terima kasih pak atas segala hal yang telah engkau berikan kepada ku, dengan penuh keikhlasan, cinta dan kasih sayang serta kesabaran untuk membimbing serta mendidiku agar menjadi pribadi yang mandiri, terima kasih untuk selalu berdoa, memberikan aku nasihat. Aku berharap agar engkau di surga sana bangga melihat aku sampai di titik ini, terima kasih telah mendampingiku, dan engkau masih selalu mendampingiku dan masih selalu berada dihatiku.

## *Mamak ku (Tukinah)*

Terima kasih untuk wanita terhebat dan terkuat, terima kasih engkau telah berusaha keras untuk mengantarkan aku sampai dititik ini tanpa adanya bapak, terima kasih atas segalanya, aku tidak akan pernah bisa membalas semua yang telah engkau berikan kepada ku. Terima kasih atas semua doa, nasihat, pengorbanan, kesabaran, cinta dan kasih sayang serta ketulusan dan didikanmu selalu mendampingiku dalam keseharianku sampai saat ini.

## *Kakak-Kakak ku Serta Keluarga ku Tercinta*

Terima kasih telah membuat ku termotivasi untuk segera menyelesaikannya.

## *Para Pendidik yang Ku Hormati*

Terima kasih telah membagi ilmu dan pengalaman untuk bekal kehidupan ku kedepan, terima kasi atas bimbingan hingga aku dapat mempunyai keberanian untuk menjalani hidup di masa yang akan datang

## *Almamater Tercinta Univeritas Lampung*

## **MOTTO**

Hargailah setiap waktu yang kamu miliki  
(Selvia Arianti)

Tujuan tidak tercapai bukan tragedi kehidupan.  
Yang jadi tragedi adalah tidak  
mempunyai tujuan untuk dicapai.  
(James Autry)

Yang terpenting bukanlah  
Standar kehidupan,  
Melainkan cara  
Menjalani kehidupan.  
(Sri Sathya Sai Baba)

## SANWACANA

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prduktivitas Kerja Karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung Tahun 2018”. Sholawat serta salam senantiasa kita sanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, motivasi, bimbingan serta saran semua pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Rektor, wakil rektor, segenap pimpinan dan tenaga kerja Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd. selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Dr. Sunyono, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama FKIP Universitas Lampung.
4. Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Universitas Lampung.
5. Dra. Riswanti Rini, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung.
6. Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung.

7. Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung.
8. Drs. I Komang Winatha, M.Si., selaku pembimbing akademik dan pembimbing I yang selalu memotivasi penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini. Bapak adalah sosok panutan saya, selalu sabar dalam membimbing saya. Terimakasih pak sudah membagikan ilmu kepada saya. Semoga bapak selalu diberikan kesehatan oleh Allah.SWT.
9. Drs. Yon Rizal, M.Si., selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terimakasih selalu memberikan saya cerita-cerita untuk membangun semangat saya. Semoga bapak selalu diberikan kesehatan oleh Allah.SWT.
10. Bapak dan Ibu Dosen FKIP Universitas Lampung khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi Drs. Yon Rizal, M.Si., Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd., Ibu Dr. Pujiati, M.Pd., Dr. Erlina Rufaidah, M.Si., Albet Maydiantoro, M.Pd., Wardani, S.Pd., M.Pd., Fanni Rahmawati, S.Pd., M.Pd., M.Pd., Rahmawati, S.Pd., M.Pd., Suroto, S.Pd., M.Pd., dan Widya Hestingtyas, S.Pd., M.Pd., terima kasih atas ilmu yang telah diberikan.
11. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta Alm.Bapak Sahri Romadhon dan Ibu Tukinah yang paling perhatian dan sabar yang telah mendidik dan mendampingi aku sehingga menjadikanku seperti saat ini. I love you mak pak
12. Untuk kedua kakak ku (Yuli Setiowati dan Iwan Santoso) yang secara tidak langsung memberikan aku pembelajaran kehidupan yang kalian berdua alami, agar meenjadi pembelajaran untuuk hidupku kedepannya.

13. Keponakan ku (Kinara Anindya Dzahin) yang selalu memberikan aku keceriaan ketika tanpi sedang bersedih, makasi ya dek selalu jadi anak pinter dan sholehah kebanggaan uma dan aba. Lop u dekkk.
14. Sahabat-sahabat terbaikku Shabrina Niwanda, Luktiani, Resti Ayu Prabowo, Annisa Nur Syifa dan Roby Sanjaya yang selalu memberikan semangat dan dan dukungan setiap langkah yang aku ambil serta menemani setiap perjalanan ku. Terimakasih tetap setia hingga kini dan semoga hingga kita tua nanti.
15. Sahabat kuliah ku Riana Yunisa, Nia Devita Heprima, Aulia Shafira Vanessa, Erine Lady Dwidinanti, terimakasih dari awal kuliah kalian selalu bersamaku, terimakasih atas semua semangat yang selalu kalian berikan untukku. Dan untuk partner menuju wisudaku puput nila sari thank u so much put atas jatuh bangunnya kita semoga pertemanan kita tidak sampai disini aja ya.
16. Teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas kebersamaan perjuangan selama ini.
17. Untuk kakak tingkat dan adik tingkat angkatan 2012, 2013, 2014, 2016, 2017 dan 2018 terimakasih sudah menyemangati, semangat ya kuliahnya.
18. Keluarga kecilku, KKN dan PPK Sinar Semendo, Talang Padang, Tanggamus. Fitria Handayati, Dhias Prabas Woro, Liana Priciliasari, Ratu Farisa Patonah, Vivi Rosanti, Elsa Nur Komariyah, Joanita Cindy P, Dola Ike Permadi dan Aan Saputra lebih kurang 45 hari kita bersama, senang bersama, susah bersama, ceria bersama dan sedih bersama. Pia bangga sama kalian terimakasih atas semua canda tawa ceritanya, semoga silaturahmi kita tetap

berjalan dan semoga suatu saat kita semua dapat berkumpul dirumah uwak isuh dengan kesuksesan masing-masing aminnn allahuma amiinnn.

19. Almamater tercinta SD Negeri 2 Merapi , SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung dan SMA YP Unila Bandar Lampung yang sudah mengubah jalan hidupku dan menjadi pribadi saat ini.
20. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik langsung atau tidak langsung semoga bernilai ibadah.

Semoga Allah memberikan berkah, rahmat, hidayah serta kemuliaan-Nya atas kebaikan dan pengorbanan bagi kita semua. Disadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, saran dan kritik yang bersifat membangun selalu diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 04 April 2019  
Penulis,

Selvia Arianti

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>I.</b>	<b>Pendahuluan.....</b>	<b>1</b>
	A. Latar Belakang.....	1
	B. Identifikasi Masalah.....	9
	C. Batasan Masalah.....	10
	D. Rumusan Masalah.....	10
	E. Tujuan Penelitian.....	11
	F. Kegunaan Penelitian.....	12
	G. Ruang Lingkup Penelitian.....	13
	Ruang Objek Penelitian.....	13
	Ruang Subjek Penelitian.....	13
	Ruang Tempat Penelitian.....	13
	Ruang Waktu Penelitian.....	13
	Ruang Lingkup Disiplin Ilmu.....	13
<b>II.</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>14</b>
	A. Tinjauan Pustaka.....	14
	1. Tinjauan Kompensasi.....	14
	2. Tinjauan Motivasi Kerja.....	18
	3. Tinjauan Disiplin Kerja.....	22
	4. Tinjauan Produktivitas Kerja.....	26
	5. Tinjauan Kepuasan Kerja.....	31
	B. Kerangka Pikir.....	34
	C. Hipotesis.....	41
<b>III.</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
	A. Metode Penelitian.....	43
	B. Populasi dan Sampel.....	44
	1. Populasi.....	44

2.	Sampel.....	45
	Teknik Pengambilan Sampel.....	45
C.	Variabel Penelitian.....	46
D.	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	47
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	50
1.	Observasi.....	50
2.	Angket/kuisisioner.....	51
3.	Dokumentasi.....	51
4.	Wawancara.....	51
F.	Uji Persyaratan Instrumen.....	51
1.	Uji Validitas Angket.....	52
2.	Uji Reliabilitas Angket.....	53
G.	Teknik Analisis Data.....	53
H.	Pengujian Hipotesis.....	57
<b>IV.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>64</b>
A.	Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	64
1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	64
2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	65
3.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	66
4.	Lokasi Perusahaan.....	66
B.	Gambaran Umum Responden.....	66
C.	Deskripsi Data.....	67
D.	Uji Persyaratan Statistik Parametrik.....	79
1.	Uji Normalitas.....	79
2.	Uji Homogenitas.....	80
E.	Uji Asumsi Klasik.....	82
1.	Uji Linearitas.....	82
2.	Uji Multikolinearitas.....	83
3.	Uji Autokorelasi.....	85
4.	Uji Heterokedastisitas.....	86
F.	Analisi Data.....	88
1.	Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen.....	93
G.	Pengujian Hipotesis.....	99
H.	Kesimpulan Analisis Statistik.....	108
I.	Pembahasan.....	111
<b>V.</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>131</b>
A.	Kesimpulan.....	131

B. Saran..... 132

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Tingkat Penurunan Jumlah Karyawan .....	3
2. Data Jenis Kompensasi Dalam KSPSS BTM BIMU.....	4
3. Data Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan .....	6
4. Data Absensi Karyawan KSPPS BTM BIMU.....	7
5. Daftar Penelitian Terdahulu.....	33
6. Definisi Frekuensi Operasional Variabel.....	49
7. Distribusi Frekuensi Kompensasi KSPPS BTM BIMU .....	68
8. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja KSPPS BTM BIMU .....	70
9. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja KSPPS BTM BIMU .....	73
10. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja KSPPS BTM BIMU .....	75
11. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja KSPPS BTM BIMU.....	77
12. Rekapitulasi Uji Homogenitas .....	81
13. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas .....	84
14. Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas .....	87

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Desain Penelitian.....	40
2. Diagram Jalur.....	59
3. Substruktur 1.....	59
4. Substruktur 2.....	60
5. Struktur Organisasi Kepegawaian KSPPS BTM BIMU.....	66
6. Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian.....	88
7. Model Persamaan Dua Jalur.....	89
8. Pengaruh Tidak Langsung $X_1$ Terhadap Z melalui Y.....	106
9. Pengaruh Tidak Langsung $X_2$ Terhadap Z melalui Y.....	107

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Koperasi adalah salah satu jenis lembaga keuangan non bank yang melaksanakan fungsi dan tujuannya sebagai soko guru perekonomian Indonesia. Tidak hanya koperasi konvensional saja, melainkan koperasi syariah juga mempunyai peran penting dalam perekonomian Indonesia. Koperasi syariah merupakan badan usaha yang menjalankan usahanya dengan prinsip-prinsip syariah. Koperasi Konvensional selalu memberikan bunga pada setiap anggota atau nasabah sebagai keuntungan dari kegiatan tersebut. Sedangkan pada koperasi syariah, bagi hasil adalah cara yang diambil untuk melayani para nasabahnya. Salah satu koperasi yang penulis jadikan penelitian adalah Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tam Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung yang merupakan koperasi syariah yang secara teknis bisa dibilang sebagai koperasi yang prinsip kegiatan, tujuan dan kegiatan usahanya berdasarkan pada syariah Islam yaitu Al-quran dan Assunnah. Koperasi syariah yang bergerak dibidang simpan pinjam dan pembiayaan yaitu penyediaan uang atau tagihan yang disamakan berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak yang dibiayai untuk mengembalikan uang atau tagihan tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan bagi hasil.

Salah satu peranan dari koperasi ini antara lain adalah menyejahterakan masyarakat dan tidak hanya dirasakan oleh para anggotanya sendiri, melainkan juga menyejahterakan masyarakat luas pada umumnya. Pengelolaan sumber daya yang baik sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup perusahaan, karena jika pengelolaan sumber dayanya buruk maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya dan tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal penting dan harus mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan dan sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan di perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor sentral di dalam semua kegiatan yang ada di perusahaan.

Faktor sumber daya manusia juga merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan juga harus dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif, hal ini mengingat bahwa saat ini tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia.

Dalam mengelola sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara memperbaiki cara kerja para karyawan sehingga tujuan yang diinginkan oleh perusahaan akan diperoleh. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh instansi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan instansi dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Karyawan merupakan aset sumber daya manusia yang sangat penting yang ada di dalam di suatu perusahaan. Karyawan perlu diarahkan, dibina dan dibimbing agar mampu

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara pada penelitian pendahuluan, KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung memiliki persoalan dengan penurunan produktivitas kerja karyawan. Dibawah ini merupakan tabel tingkat penurunan jumlah karyawan koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung tahun 2017 sebagai berikut:

**Tabel 1. Tingkat Penurunan Jumlah Karyawan Koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung Tahun 2017**

Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
Januari	2017	100	0	0
Februari	2017	97	0	3
Maret	2017	96	0	1
April	2017	96	0	0
Mei	2017	95	0	1
Juni	2017	94	0	1
Juli	2017	94	0	0
Agustus	2017	94	0	0
September	2017	93	0	1
Oktober	2017	93	0	0
November	2017	92	0	1
Desember	2017	91	0	0
<b>Jumlah</b>			0	8

*Sumber: Data Turn Over Koperasi KSPPS BTM BIMU Tahun 2017*

Berdasarkan Tabel 1 diketahui jumlah karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung berjumlah 100 orang pada awal tahun 2017 dan tingkat penyusutan jumlah karyawan yang terjadi di KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung termasuk tinggi. Data diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum optimal dikarenakan ada beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan sepanjang Tahun 2017, dan tidak adanya penambahan karyawan untuk menggantikan posisi karyawan lain yang keluar dari perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu fungsi dan potensi perusahaan untuk dapat maju dan berkembang serta dapat dipertahankan dan ditingkatkan produktivitas

karyawannya. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan Wexley dan Yukl dalam Edyun (2012) yaitu produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Produktivitas kerja karyawan dapat dicapai dengan mempunyai sikap mental dan semangat yang tinggi untuk melakukan perbaikan-perbaikan oleh karyawan baik berupa peningkatan atau penambahan pengetahuan, keterampilan, disiplin, dan segala upaya yang berkaitan dengan pekerjaan perusahaan tersebut. Semua komponen diatas dapat dikembangkan dan dipertahankan oleh perusahaan itu sendiri dengan memotivasi karyawannya, dan dapat dilakukan dengan cara pemberian kompensasi yang adil, layak dan proporsional sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan Oleh karena itu motivasi kerja juga sangat dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, motivasi akan menimbulkan semangat dan dorongan kerja para karyawan. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong kerja. Menurut Anoraga (2009:76) Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya agar para karyawan dapat merasa dirinya menjadi bagian penting dari perusahaan.

**Tabel 2. Data Jenis Kompensasi dalam Koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.**

Kompensasi Finansial		Kompensasi Non Finansial
Kompensasi finansial langsung meliputi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Tunjangan</li> </ul>	Kompensasi finansial Tidak langsung, meliputi : Pertolongan sosial seperti bantuan kesehatan	Kompensasi non finansial berkaitan dengan pekerjaan, Meliputi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wewenang dan tanggung jawab</li> <li>• Pakaian dinas karyawan</li> </ul>

*Sumber : Manajer Personalia KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung*

Berdasarkan Tabel 2, diketahui kompensasi yang diberikan oleh koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung tergolong sangat sedikit, dapat diketahui bahwa jenis kompensasi finansial langsung hanya terdapat gaji dan tunjangan, seharusnya pihak koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung memberikan kompensasi finansial langsung ke karyawan apabila karyawan itu dapat bekerja dengan baik maka akan diberikan komisi, bonus, asuransi, pesangon, pensiun dan diberikan pula kompensasi diluar jam kerja yang meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi kendaraan serta kompensasi non finansial karyawan seharusnya diberikan peluang promosi. Di dalam sebuah perusahaan karyawan diharapkan untuk mampu, cakap dan juga terampil serta mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan dengan begitu perusahaan juga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Pada dasarnya kompensasi merupakan salah faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Siagian (2014:154) yaitu pemberian kompensasi yang sesuai maka akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan di Koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung, berikut adalah daftar jumlah pelanggaran disiplin kerja karyawan pada Koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

**Tabel 3. Data Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.**

No	Tahun	Sanksi yang Dikenakan Kepada Karyawan			Total Sanksi
		Ringan	Sedang	Berat	
1	2014	8	3	-	11
2	2015	5	-	-	5
3	2016	10	-	-	10
4	2017	6	-	1	6
5	2018	11	4	-	14

*Sumber : Manajer Personalia koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung*

Dapat dilihat pada Tabel 3 yang menunjukkan jumlah pelanggaran disiplin kerja karyawan mengalami naik turun, Berdasarkan data yang diperoleh dari koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung, sanksi ringan diberikan kepada karyawan yang terlalu sering mengalami keterlambatan dan melakukan izin untuk hal yang bersifat tidak penting. Dan sanksi sedang diberikan untuk karyawan yang yang telah mendapatkan sanksi ringan tetapi juga tetap melakukan pelanggaran. Dan sanksi berat yang diberikan karena karyawan melakukan kecurangan yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Setiap perusahaan pasti selalu menginginkan kinerja karyawan yang berdisiplin serta penuh tanggung jawab dalam bekerja. Selain tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh para karyawan, tingkat absensi karyawan juga sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan, berikut adalah daftar absensi karyawan koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung. Produktivitas dalam sebuah perusahaan dapat ditingkatkan dengan cara, diantaranya melalui penerapan disiplin dalam organisasi dan pemberian kompensasi yang sesuai. Disiplin merupakan alat komunikasi dengan pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan untuk mempermudah dalam meningkatkan produktivitas.

Siagian (2014:154) mengemukakan bahwa disiplin dan kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas pada setiap perusahaan. Kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kehadiran mereka dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika tingkat absensi turun, maka sangat berpengaruh kepada tugas dan pekerjaan karyawan itu sendiri karena mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya dengan tepat waktu.

**Tabel 4. Data Absensi Karyawan Koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.**

Bulan/Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Ketidakhadiran (orang)
Januari 2017	110	7
Februari 2017	110	5
Maret 2017	110	5
April 2017	110	3
Mei 2017	110	5
Juni 2017	110	2
Juli 2017	110	6
Agustus 2017	110	8
September 2017	110	5
Oktober 2017	110	7
November 2017	110	8
Desember 2017	110	8
Januari 2018	110	9

*Sumber : Manajer Personalia Koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung*

Data pada Tabel 4 menunjukkan jumlah absen karyawan koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung per bulan, dalam rentan waktu Januari 2017- Januari 2018. Dapat dilihat jumlah karyawan mengalami peningkatan cukup tinggi pada bulan Januari 2018 sebanyak 9 orang dan absensi terendah terjadi pada bulan Juni sebanyak 2 orang. Menurunnya tingkat absensi ini juga berpengaruh kepada tugas dan pekerjaan karyawan itu sendiri karena mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya dengan tepat waktu, dengan demikian karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Karena kepuasan kerja itu sangat penting, Litjan Poltak Sinambela (2016:87) yang mengemukakan bahwa ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu.

Dengan demikian maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara optimal dan akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah lainnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan saat penelitian pendahuluan, karyawan koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung sering merasa bosan terhadap pekerjaannya, merasa tidak nyaman dan tidak menyukai terhadap pekerjaan karena pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai dengan kemampuannya, beban kerja yang terlalu berat, dan konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung Tahun 2018.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung
2. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan harapan dan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan
3. Motivasi karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung tergolong rendah
4. Karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung belum merasa puas atas pekerjaannya
5. Kurang disiplinnya karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung yang sering terlambat datang bekerja, dan tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu.
6. Penurunan tingkat partisipasi karyawan di dalam koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung
7. Perusahaan menerapkan peraturan yang ketat namun disiplin dari karyawan rendah dapat dilihat dari data absensi karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung
8. Tidak stabilnya pencapaiannya target untuk mendapatkan nasabah di setiap bulannya.
9. Tingginya beban kerja bagi karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung
10. Dalam proses pengecekan pengajuan pinjaman petugas masih mengalami kesulitan dan membutuhkan waktu yang relatif lebih lama karena masih harus melihat buku simpanan anggota tersebut.

11. Koperasi belum memiliki target untuk data penyelesaian penarikan pinjaman para nasabah, sehingga para nasabah masih sering menunda waktu dalam pembayaran pinjaman kepada koperasi, walaupun sudah jatuh tempo.
12. Sistematis kerja para karyawan yang tidak terstruktur dengan baik.
13. Tidak adanya pengakuan dari perusahaan atas perilaku positif karyawan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini akan dibatasi pada aspek kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), Disiplin kerja ( $X_3$ ), produktivitas kerja ( $Z$ ) dengan memperhatikan variabel intervening yaitu, kepuasan kerja ( $Y$ ).

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung?
4. Apakah ada pengaruh antara kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung?
5. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung?

6. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung?
7. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung?
8. Apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung?
9. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung?
10. Apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BIMU Bandar Lampung.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
4. Pengaruh hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
5. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

6. Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
7. Pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
8. Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
9. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
10. Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu:

### **1. Kegunaan Secara Teoritis**

Penelitian ini menyajikan suatu wawasan tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan.

### **2. Kegunaan Secara Praktis**

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

#### **a. Bagi KSPSS BTM BIMU Bandar Lampung**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam mengembangkan dan meningkatkan kebijakan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung, khususnya dalam merancang program peningkatan kompensasi untuk memberikan kepuasan pada karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- b. Menambah sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu yang terkait, dalam hal ini manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan informasi bagi para peneliti di bidang yang sama.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian referensi sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian dimasa mendatang.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Objek Penelitian**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja ( $Z$ ), kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) melalui kepuasan kerja (sebagai variabel intervening( $Y$ )).

### **2. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

### **3. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

### **4. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan Tahun 2018.

### **5. Disiplin Ilmu**

Disiplin ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

### **A. Tinjauan Pustaka**

#### **1. Kompensasi**

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mencapai tujuan perusahaan. Begitu pula dengan setiap karyawan yang mengharapkan kepuasan dalam pekerjaannya. Salah satu aspek penting untuk memperoleh kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh (Kadar Nurjaman, 2014:179) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan dalam melaksanakan tugas. Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang maupun jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Garry Dessler dalam subekhi (2012:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam perusahaan.

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut (Gugup Kismono, 2011:178), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu:

1) Kompensasi Finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

- Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan nilai sebuah pekerjaan dilakukan melalui evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar kecilnya gaji insentif atau bonus dikaitkan dengan kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya, maka dia berhak mendapatkan insentif lebih besar walaupun mereka menduduki jabatan yang sama.
- Kompensasi tidak langsung berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain.

2) Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

- *Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri* berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- *Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan* berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Definisi di atas dapat disimpulkan yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Selain itu diharapkan kompensasi dapat mendorong karyawan untuk meraih lebih banyak lagi

prestasi dan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Seperti yang dikemukakan Notoadmo (2008) mengatakan bahwa ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja  
Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau performance karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan misalnya produktivitas yang tinggi.
2. Menjamin keadilan  
Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan, masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan karyawan  
Kompensasi yang baik akan membuat para karyawan akan lebih betah bekerja pada perusahaan sehingga hal tersebut dapat mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan tersebut.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu  
Kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memiliki karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian Biaya  
Kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di perusahaan lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah antara lain:

1. Ikatan Kerja Sama  
Dengan adanya kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja  
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan  
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
6. Disiplin  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh  
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah  
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti (batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dapat disimpulkan dari tujuan kompensasi diatas adalah kompensasi dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba. Menurut Hasibuan (2013) secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Asuransi
- e. Fasilitas Kantor
- f. Tunjangan

Menurut Hasibuan (2014:123-127) sistem dan kebijakan pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

#### 1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

## 2) Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/ upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

## 3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

## 4) Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

## 5) Waktu Pembayaran Kompensasi

Artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan *turnover* karyawan semakin besar.

Kesimpulannya adalah dasar penentuan kompensasi dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Sehingga kebijakan kompensasi harus diatur dengan baik agar bermanfaat bagi banyak pihak.

## 2. Motivasi Kerja

Manusia sebagai salah satu komponen utama didalam suatu organisasi harus memiliki motivasi yang dapat memacu untuk meraih tujuan yang diinginkan.

Di dalam organisasi atau perusahaan juga sangat mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil serta mampu bekerja giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Manajer juga harus

dapat memotivasi karyawan ke arah kinerja yang diharapkan agar dapat memenuhi hubungan suatu organisasi, oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan perusahaan itu dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Menurut Lubis (2011:84) motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan intensif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawabnya. Sehingga dengan hadirnya motivasi pada diri seseorang dapat meningkatkan produktivitas yang dihasilkan.

Menurut Siagian (2008: 38) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” Menurut Siagian (2008) definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Daya Pendorong Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satu nya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.
2. Kemauan Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan, keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.
4. Membentuk Keahlian Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai job description yang dimiliki karyawan tersebut.
5. Membentuk Keterampilan Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
6. Tanggung Jawab Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.
7. Kewajiban Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada diperusahaan.
8. Tujuan Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.

Didalam perusahaan motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan demikian motivasi juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat kerja dan gairah kerja. Dengan seperti ini suatu organisasi akan mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam sebuah perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan dapat termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi lewat dirinya sendiri tanpa adanya motivasi khusus yang karyawan tersebut dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

Motivasi memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Pandi Afandi (2017:24) , yaitu:

1. Kebutuhan Hidup
2. Kebutuhan Masa Depan
3. Kebutuhan Harga Diri
4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

Motivasi mempunyai tujuan sebagaimana dalam Malayu S.P. Hasibuan (2009:97) mengungkapkan bahwa:

1. Mendorong gairah dan semangat bekerja karyawan,
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
4. Mempertahankan loyalitas kerja karyawan,
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan,
6. Mengefektikan pengadaan karyawan,
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi kerja karyawan,
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab keryawan terhadap tugas-tugasnya,
11. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Motivasi yang ada dalam diri seseorang karyawan juga tidak selalu timbul dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, tetapi juga dapat di dorong oleh pihak luar, ada beberapa prinsip-prinsip yang dapat memotivasi kerja karyawan.

Menurut Pandi Afandi (2017:25) prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu:

#### 1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikutberpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

## 2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

## 3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

## 4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

## 5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

### **3. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka mewujudkan instansi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja merupakan kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Berikut ini pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu Menurut Keith Davis terjemahan Agus Dharma (2010:112), “Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini merupakan salah satu pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik lagi”.

Bedasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran untuk memenuhi dan melaksanakan semua peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang ditentukan oleh instansi, dengan maksud agar pegawai bisa melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar serta menahan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan kerja, mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan, sikap dan perilaku. Adapun pentingnya kedisiplinan yang tinggi secara umum supaya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien dalam hal memiliki dampak untuk kontitusi organisasi. Menurut Alex Nitisemito (2010:199) secara khusus kegiatan disiplin adalah untuk :

1. Mendorong para karyawan untuk menaati pelaksanaan dan peraturan kepegawaian dan organisasi.
2. Memanfaatkan penggunaan prasarana dan sarana barang dan jasa secara optimal.
3. Meningkatkan produktivitas kerja yang disebabkan oleh penggunaan input yang sehingga dapat meningkatkan output.
4. Mendorong pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kekuatan-kekuatan yang berlaku.

Tindakan-tindakan disiplin yang tidak dapat dibenarkan adalah tindakan yang tidak adil dalam memberikan hukuman pada karyawan yang terlihat dalam pelanggaran disiplin, sehingga dapat menyebabkan kehilangan kesempatan untuk membentuk serikat pekerja. Bahkan seandainya para karyawan disiplin yang tidak dibenarkan, moral kerja para karyawan dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan, yaitu Menurut Simamora (2010:747), ada tiga tindakan disiplin yang keliru sehingga berpengaruh negatif bagi perusahaan, yaitu:

1. Terdapat disiplin manajerial, dimana segala sesuatunya sangat tergantung pada pemimpin, dari sejak permulaan hingga akhir.
2. Terdapat disiplin tim, dimana keberhasilan dan kesempatan kinerja bermuara dari rasa saling ketergantungan, ini berasal dari suatu komitmen bersama oleh setiap karyawan terhadap keseluruhan organisasi perusahaan. Kegagalan dari

satu orang karyawan akan menyebabkan kejatuhan seluruh karyawan. Hal ini demikian dapat dijumpai dalam kelompok-kelompok kerja karyawan yang jumlahnya relatif kecil.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Edy sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.  
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai  
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada seluruh organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan, agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa ada 3 tipe disiplin dalam organisasi. Tipe disiplin itu adalah sebagai berikut :

a. Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Dengan cara ini karyawan menjaga disiplin diri mereka dan bukan karena suatu paksaan.

b. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran berikutnya. Kegiatan korektif sering berupa sesuatu bentuk hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan menilai, bukan tindakan negatif yang bersifat menjatuhkan. Secara umum tindakan pendisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pelanggaran
2. Untuk menghalangi karyawan lain melakukan pelanggaran serupa
3. Untuk menjaga berbagai standar agar tetap konsisten dan efektif.

c. Disiplin Progresif

Adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum dikenakan hukuman yang lebih berat.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang. Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan menurut Pandi Afandi(2017:15) sebagai berikut:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dan segera
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
5. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para

pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Menurut Pandi Afandi (2017:14) terdapat fungsi disiplin antara lain :

1. Menata kehidupkn bersama dalam suatu organisasi
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

#### **4. Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Produktivitas dari karyawan ditunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia (*man-hours*) yaitu jam kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karyawan yang dipekerjakan dapat terdiri dari tenaga kerja langsung ataupun tidak langsung, akan tetapi biasanya meliputi keduanya.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

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

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu.

Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Pandi Afandi (2017:92) mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1. Kelompok pertama
  - a. Tingkat pendidikan dan keahlian
  - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
  - c. Kondisi kerja
  - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
  - a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
  - b. Keaneka ragam tugas
  - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
  - d. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan

pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2015:78). Dari pendapat di atas dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Pandi Afandi (2017: 93 ). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- (1) pekerjaan yang menarik
- (2) upah yang baik
- (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- (4) etos kerja
- (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik
- (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
- (10) Disiplin kerja yang keras.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2010) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan Kemampuan Fisik
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Sedangkan menurut Muchdarsyah (2013:88) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tenaga kerja  
Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.
- 2) Seni serta ilmu manajemen  
Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
- 3) Modal  
Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan , 2011: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

Menurut Henry Simamora (2008:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1). Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

- 2). Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3). Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2011: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Pandi Afandi (2017:96) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerjakaryawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya :pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan emosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

## 5. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins dalam Wibowo (2013:501) mengemukakan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.

Menurut Gibson dalam Wibowo (2013:502) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda sesuai dengan sistem nilai - nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing - masing individu.

Menurut Edy Sutrisno (2010:80) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a) Faktor Psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b) Faktor Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c) Faktor Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, keadaan ruangan dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, umur dan sebagainya.
- d) Faktor Finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, bermacam tunjangan, fasilitas kerja dan promosi.

Sopiah (2008:172) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau disebut juga sebagai dimensi-dimensi dari kepuasan kerja adalah :

1. Promosi
2. Gaji
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Supervisi
5. Teman Kerja
6. Keamanan Kerja
7. Kondisi Kerja
8. Administrasi/kebijakan perusahaan
9. Komunikasi
10. Tanggung jawab
11. Pengakuan
12. Prestasi kerja dan
13. Kesempatan untuk berkembang

Menurut Strauss dan Sayles yang dikutip oleh Nitra Wanatika (2009: 35) menyatakan bahwa kepuasan kerja penting karena:

- 1) Mereka yang tidak memperoleh kepuasan kerja dalam bekerja tidak akan mencapai kematangan psikologis.
- 2) Orang melakukan aktualisasi diri.
- 3) Mereka yang gagal mencapai kepuasan kerja dalam pekerjaan menjadi frustrasi.
- 4) Mereka yang menganggur tidak bahagia, orang ingin bekerja bekerja walaupun tidak perlu.
- 5) Pekerjaan memegang peranan utama di kehidupan manusia.
- 6) Kurangnya tantangan dalam pekerjaan yang mengakibatkan kesehatan mental rendah.

- 7) Kurangnya kepuasan kerja dalam pekerjaan dan kekompakan kerja yang menyebabkan semangat kerja menurun.
- 8) Pola kerja dan waktu luang saling mempengaruhi mereka yang pekerjaannya kurang kreatif.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan tidak akan mewujudkan semua keinginannya tanpa adanya kepuasan kerja karyawan, selain itu karyawan tidak dapat mencapai tingkat kepuasan kerja, tidak akan mencapai kematangan psikologis dalam dirinya. Mereka cenderung bermalas-malasan dalam bekerja. Kalau karyawan sudah bersikap seperti ini maka akan sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

## 1. Penelitian Terdahulu

**Tabel 5. Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Putri (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar. Pengaruh Motivasi,	Memiliki kesimpulan bahwa hasil pembahasan tersebut menghasilkandata bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Dunia Garmen Internasional Denpasar dengan kontribusi sebesar 19,8 persen.
2	Lumentut (2015)	Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan. Hal itu dibuktikan dari hasil perhitungan nilai Fhitung > Ftabel yaitu, 4.312 > 3,00 Maka H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>1</sub> diterima.

**Tabel 5. (Lanjutan)**

3	Widiatmayanti (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang	Memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. hal itu dibuktikan dari hasil perhitungan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu $21.007 > 3,27$ . Maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima

## B. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka pemikiran sangat dibutuhkan sebagai alur berfikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka pemikiran penelitian juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini yang disusun.

### a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik, hal ini juga dikuatkan oleh teori milik Hasibuan dalam Kadarisman (2012:86) bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan.

### **b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Torang (2012:57) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan pada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi optimal. Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009: 76). Pada dasarnya motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan, karena motivasi adalah sebagai dorongan atau memberi pacuan kepada karyawan agar dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin. Motivasi juga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan yang tidak diberi motivasi atau dorongan untuk bekerja maka tidak akan mencapai target yang telah ditentukan, dalam hal ini karyawan menjadi tidak puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan.

### **c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013: 41). Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu dikantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.

Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

**d. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi sangat berpengaruh besar terhadap kedisiplinan karyawan, karena semakin baik atasan memberikan motivasi kepada karyawannya maka dengan sendirinya akan memunculkan sifat semangat dan kedisiplinan pada setiap karyawan, maka karyawan akan menaati peraturan di perusahaan dan dapat bekerja secara maksimal. Atasan memberikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan, dengan harapan karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, maka atasan maupun karyawan akan merasa sangat puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan. Motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan, karena motivasi adalah sebagai dorongan atau memberi pacuan kepada karyawan agar dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin. Motivasi juga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan yang tidak diberi motivasi atau dorongan untuk bekerja maka tidak akan mencapai target yang telah ditentukan, dalam hal ini karyawan menjadi tidak puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Oleh sebab itu, motivasi kerja dan disiplin kerja diduga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **e. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa-jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan, dengan kata lain guna untuk membayar waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan (Yamoah, 2013). Berdasarkan penelitian Wardoyo (2015) diperoleh hasil dimana disiplin kerja dan kompensasi signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Garuda Milky Artha Surabaya. Peneliti lain Yulindari dkk. (2014) diperoleh hasil variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian loster pada UD. Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jemberana.

#### **f. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Motivasi memiliki peran yang penting di dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan (Khan, 2014). Singh (2014) menyatakan bahwa tingkat motivasi di tempat kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap produktivitas, penelitian membuktikan bahwa seseorang yang termotivasi akan bahagia. Motivasi kerja memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan (Prasetyo, 2016). Hal tersebut menyebabkan produktivitas meningkat, lebih antusias dan mendorong kedisiplinan karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Chukwuma (2014) yang dilakukan di produktivitas kerja dan sangat penting bagi organisasi. Putra (2016) menarik

kesimpulan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pengrajin perak.

**g. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Iriani (2010) menyatakan disiplin kerja dibutuhkan agar seluruh aktivitas berjalan dengan mekanismenya. Disiplin kerja adalah variabel yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Labudo, 2013). Disiplin kerja harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan dari atasan, tetapi untuk melakukan suatu pekerjaan. Ketidaksiplinan karyawan atau individu dapat memengaruhi produktivitas kerja organisasi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Omollo (2015) menyatakan produktivitas kerjayang tinggi di pengaruhi motivasi yang tinggi. Penelitian lain yang dilakukan Rumondor (2013) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

**h. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Motivasi sangat berpengaruh besar terhadap kedisiplinan karyawan, karena semakin baik atasan memberikan motivasi kepada karyawannya maka dengan sendirinya akan memunculkan sifat semangat dan kedisiplinan pada setiap karyawan, maka karyawan akan menaati peraturan di perusahaan dan dapat bekerja secara maksimal. Atasan memberikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan, dengan harapan karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, maka atasan maupun karyawan akan merasa sangat puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan. Motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan, karena motivasi adalah sebagai dorongan atau memberi pacuan kepada karyawan agar

dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin. Motivasi juga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan yang tidak diberi motivasi atau dorongan untuk bekerja maka tidak akan mencapai target yang telah ditentukan, dalam hal ini karyawan menjadi tidak puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Oleh sebab itu, motivasi kerja dan disiplin kerja diduga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **i. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan karyawan adalah kepuasan kerja yang muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya yang dikeluarkannya oleh karyawan tersebut cukup memadai.

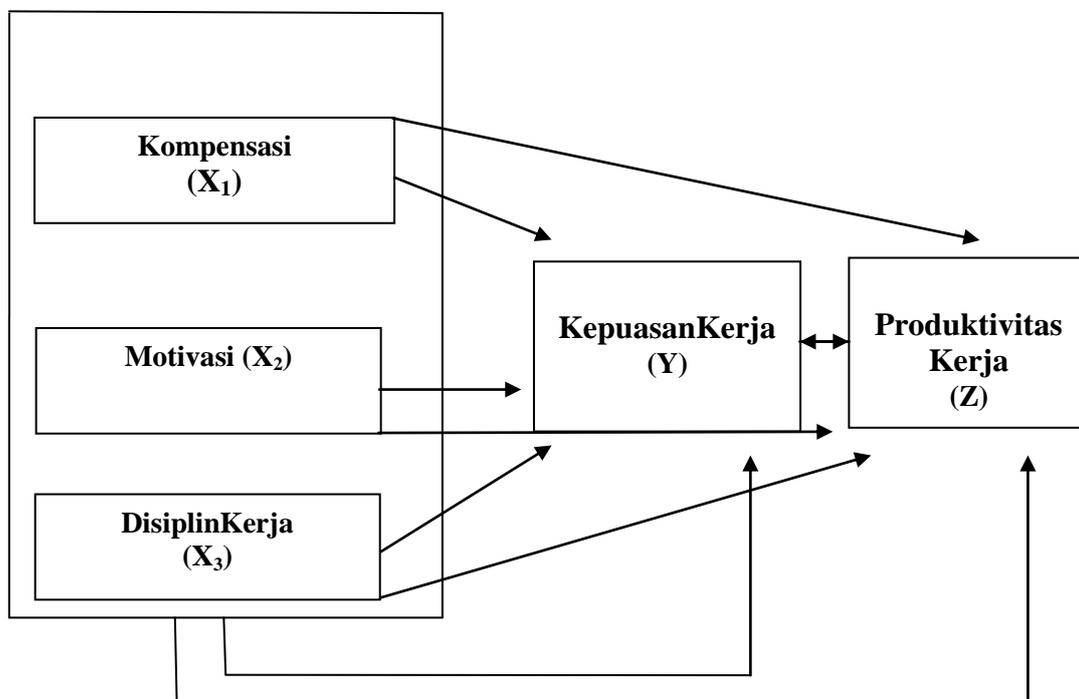
#### **j. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas**

Motivasi juga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan yang tidak diberi motivasi atau dorongan untuk bekerja maka tidak akan mencapai target yang telah ditentukan, dalam hal ini karyawan menjadi tidak puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan. Untuk memotivasi karyawan

bukanlah hal yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam memenuhi kebutuhan dan harapan-harapannya. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi.

Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Oleh sebab itu, motivasi kerja dan disiplin kerja diduga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dan disiplin kerja diduga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian di atas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### C. Hipotesis

Hipotesis yang mempunyai dasar kuat menunjukkan bahwa peneliti telah mempunyai cukup pengetahuan untuk melakukan penelitian pada bidang tersebut. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas perumusan masalah yang diajukan. Menurut Sugiyono (2012), hipotesis yang dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan landasan teori serta kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung
4. Ada pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung
5. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung
6. Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung
7. Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung

8. Ada pengaruh kompensasi, Motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung
9. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung
10. Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara atau prosedur yang dipergunakan untuk melakukan penelitian, sehingga mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian. Metode penelitian menurut Sugiyono (2013:5) adalah sebagai berikut: "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data variabel valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah." Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif. Deskriptif artinya penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan obyek atau subyek penelitian. Verifikatif artinya menunjukkan penelitian mencari pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode *ex post facto* dan metode survey. Penelitian *ex post facto* merupakan penelitian di mana rangkaian variabel-variabel bebas telah terjadi, ketika peneliti mulai melakukan pengamatan terhadap variabel terikat Sukardi (2003:174). Menurut Ridwan (2005:49) penelitian survey merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Pengolahan data dalam penelitian ini adalah pengolahan data mentah yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen penelitian (angket) yang ditunjukkan kepada objek penelitian. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk merekam atau mengukur data fakta tentang variabel-variabel yang akan dikaji secara empiris antara hubungannya. Setiap jawaban dari responden diberi skor tertentu dengan menggunakan penilaian skala interval terhadap jawaban yang berhubungan dengan variabel penelitian. Tujuan dari instrumen penelitian ini untuk mentransformasikan data kualitatif ke data kuantitatif sehingga dapat dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Penggunaan metode deskriptif verifikatif dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh persepsi karyawan tentang kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan subjek dalam penelitian ini. Konsep populasi menurut Sugiyono (2013:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung yang berjumlah 110 orang.

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian-bagian kecil dari keseluruhan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2013:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan harus tepat untuk dapat mewakili populasi penelitian. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung berdasarkan rumus T. Yamane oleh Riduwan 2005 : 65), yaitu :

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

d<sup>2</sup> : Jumlah yang ditetapkan

Berdasarkan rumus diatas, maka perhitungan pengambilan sampel dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{110}{110.(0,1)^2+1}$$

n = 86 responden

Berpedoman pada hasil perhitungan jumlah sampel, maka penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 86 responden.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Teknik ini digunakan karena pengambilan sampel anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan

strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2005 : 74). Penentuan karyawan koperasi yang akan digunakan untuk sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara undian sederhana, yang kemudian diacak untuk menentukan karyawan yang dijadikan sampel sesuai jumlah yang telah dihitung. Populasi dalam penelitian merupakan para karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

### **C. Variabel Penelitian**

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010:60). Ada 3 variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu :

#### **1. Variabel Eksogen (*independen*)**

Variabel eksogen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Setiap variabel eksogen selalu variabel independen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) disiplin ( $X_3$ ).

#### **2. Variabel Intervening**

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel

dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

### **3. Variabel Endogen (*dependen*)**

Variabel endogen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Z).

## **D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.**

### **1. Definisi Konseptual Variabel**

#### **a. Kompensasi ( $X_1$ )**

Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah menyumbangkan pemikiran dan tenaganya untuk memajukan perusahaan. Kompensasi yang diperoleh seseorang tergantung dari kemampuan perusahaan dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Indikator kompensasi adalah gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan dan asuransi.

#### **b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal untuk mencapai kepuasan.

#### **c. Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang dalam memenuhi segala perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

d. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi diri dari sikapnya terhadap pekerjaan. Indikator kepuasan kerja adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, dan supervisi.

h. Produktivitas Kerja (Z)

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitungan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

## 2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 6. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2009:117)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi Finansial               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. langsung                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Tunjangan</li> <li>• Insentif</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>2. Kompensasi Non Finansial               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Berkaitan dengan perusahaan                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> Wewenang dan tanggung jawab</li> <li>• <input type="checkbox"/> Pelatihan</li> </ul> </li> <li>b. Berkaitan dengan lingkungan                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> Kondisi kerja</li> </ul> </li> </ol> </li> </ol>	Interval dengancara Semantic Defferensial
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara efektif terintegrasi Hasibuan (2008:102)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan prestasi               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan untuk sukses</li> <li>• Umpan balik</li> <li>• Unggul</li> </ul> </li> <li>2. Kebutuhan akan pengakuan               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan Kerja</li> <li>• Pengakuan keprofesionalan</li> </ul> </li> <li>3. Kebutuhan akan kekuasaan Keinginan untuk selalu maju dalam berbagai hal menyukai tantangan</li> </ol>	Interval dengancara Semantic Defferensial
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Disiplin kerja adalah kesadaran dan ketaatan karyawan terhadap peraturan (Hasibuan, 2001: 193).	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Ketepatan waktu</li> <li>b. Pemanfaat sarana</li> <li>c. Tanggung jawab kerja</li> <li>d. Ketaatan terhadap aturan instansi</li> </ol>	Interval dengancara Semantic Defferensial

**Tabel 6. (Lanjutan)**

Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja. Melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya.	a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Kesempatan atau promosi d. Supervisor e. Rekan kerja	Interval dengan cara Semantic Defferensial
Produktivitas Kerja (Z)	Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengevaluasi pekerjaan</li> <li>• Rasa cinta terhadap perusahaan</li> <li>• Kerjasama sesama rekan</li> <li>• Meningkatkan diri dan mengembangkan potensi</li> </ul>	Interval dengan cara Semantic Defferensial

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati gejala-gejala yang ada di lapangan pada saat mengadakan penelitian pendahuluan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data daftar hadir karyawan dan data produktivitas kerja karyawan yang akan dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian.

## **2. Angket/Kuisisioner**

Angket atau kuisisioner adalah pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2005:135). Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang pemberian kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

## **3. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah, dan bukan berdasarkan perkiraan (Basrowi dan Kasinu 2008:166). Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data terkait dengan jumlah karyawan.

## **4. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil atau sedikit (Sugiyono 2010:194). Wawancara ini dilaksanakan dengan bertanya langsung kepada responden.

## **F. Uji Persyaratan Instrumen**

Alat ukur atau instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian, dapat berbentuk test atau nontest (kuisisioner, pedoman observasi dan wawancara). Sedangkan pengumpulan data yang baik

akan dapat dipergunakan untuk pengumpulan data yang obyektif dan mampumenguji hipotesis penelitian. Ada dua syarat pokok untuk dapat dikatakan sebagai alat pengumpulan data yang baik, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas Angket

Uji validitas instrumen ini digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Metode uji validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Korelasi Product Moment*. sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Nilai antara X dan Y

X =  $\sum$  Skor dari masing-masing variabel (faktor yang mempengaruhi)

Y =  $\sum$  Skor dari seluruh variabel terikat (skor total)

n = Banyaknya *variable* sampel yang dianalisis

Pengujian dilakukan pada tingkat kebebasan atau *degree of freedom* (df) n-1 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika r hitung > r tabel = butir pernyataan valid (dapat digunakan sebagai instrumen penelitian) Jika r hitung < r tabel = butir pernyataan tidak valid (tidak dapat digunakan sebagai instrumen penelitian).

## 2. Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Jadi uji reliabilitas instrument dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Formula yang digunakan untuk menguji realibilitas instrument dalam penelitian ini adalah rumus *Cronbach Alpha* untuk membuat label analisis butir pernyataan.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil angket (kuesioner), observasi (pengamatan), dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami.

## 1. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Skewness dan Kurtosis*. Uji normalitas menggunakan skewness dan kurtosis ( $\alpha$  5%) dapat dikatakan baik atau disebut normal apabila nilai  $Z_{skewness}$  dan  $Z_{kurtosis}$  berada diantara -1,96 dan +1,96. Skewness berhubungan dengan simetri distribusi, sedangkan *skewed variable* (variabel menceng) adalah variabel yang nilai mean-nya tidak ditengah-tengah distribusi. Kurtosis berhubungan dengan puncak dari suatu distribusi. Jika variabel terdistribusi secara normal maka nilai Kurtosis dan Skewness sama dengan nol.

### b. Uji Homogenitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji homogenitas. Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang bervariasi homogen atau tidak. Untuk melakukan pengujian homogenitas populasi diperlukan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : data populasi bervariasi homogen

$H_1$  : data populasi tidak bervariasi homogen

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: Menggunakan nilai signifikansi.

Apabila menggunakan ukuran ini harus dibandingkan dengan tingkat alpha yang ditentukan sebelumnya. Karena yang ditetapkan sebesar 0,05 (5%), maka kriterianya yaitu:

1. Terima  $H_0$ , apabila nilai signifikansi  $> 0,05$
2. Tolak  $H_0$ , apabila nilai signifikansi  $< 0,05$

Sudarmanto (2008:123).

#### **c. Uji Kelinearan Regresi**

Uji kelinearan dan regresi dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan pengujian hipotesis. Untuk regresi linier yang didapat dari data X dan Y, apakah sudah mempunyai pola regresi yang berbentuk linier atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak dilakukan linieritas regresi. Pengujian tahap regresi ini menggunakan Analisis Varians (ANAVA).

#### **d. Uji Multikolinearitas**

Menurut Sudarmanto (2005:136-138) uji asumsi tentang multikolinearitas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya. Ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi *product moment* dari Pearson.

#### **e. Uji Autokorelasi**

Pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. (Sudarmanto 2005:142-143). Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimum dan uji t tidak dapat digunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan

menggunakan uji *Durbin-Watson*. Ukuran yang digunakan untuk menyatakan atau tidaknya autokorelasi, yaitu apabila nilai statistik *Durbin Watson* mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tidak memiliki autokorelasi. Tahap-tahap pengujian dengan uji *Durbin Watson* adalah sebagai berikut:

1. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik dengan menggunakan persamaan:

$$\frac{\sum_2^t (U_t - U_{t-1})^2}{\sum_1^t U_t^2}$$

2. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat tabel statistik *Durbin Watson* untuk mendapatkan nilai-nilai kritis  $d_u$  yaitu nilai *Durbin Watson Upper*,  $d_u$  dan nilai *Durbin Watson*,  $d_L$ .
3. Dengan menggunakan terlebih dahulu hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi positif dan hipotesis alternatif:

$H_0 : \leq 0$  (tidak ada autokorelasi positif)

$H_a : < 0$  (ada autokorelasi positif)

Mengambil keputusan yang tepat:

Jika  $d < d_L$  tolak  $H_0$

Jika  $d < d_u$ , tidak menolak  $H_0$

Jika  $d_L \leq d \leq d_u$  tidak tersimpulkan

Saat keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji  $d$  dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama di atas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi.

#### f. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, (Arikunto, 2002). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y_{pred} = Y_{sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized* analisisnya:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang tidak teratur (bergelombang, melebar melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastis.

#### H. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier dengan analisis jalur. Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan analisis multi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Model hubungan antar variabel tersebut,

terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen, dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (Sugiyono2009:297).

Analisis jalur merupakan suatu bentuk pengembangan dari model regresi dan korelasi, yang digunakan untuk menguji kecocokan tentang matriks korelasi terhadap dua atau lebih model sebab akibat yang diperbandingkan oleh peneliti. Pada umumnya model tersebut dilukiskan dalam bentuk lingkaran dan garis dimana anak panah tunggal menandai adanya hubungan sebab akibat (Sugiyono :2009).

### **1. Persyaratan Analisis Jalur**

Analisis jalur mensyaratkan asumsi seperti yang biasanya digunakan dalam analisis regresi, khususnya sensitif terhadap model yang spesifik. Sebab, kesalahan dalam menentukan relevansi variabel adanya pengaruh yang substansial terhadap koefisien jalur. Koefisien jalur biasanya digunakan untuk mengukur seberapa penting perbedaan jalur yang langsung dan tidak langsung tersebut merupakan sebab akibat terhadap variabel terikat. Penafsiran seperti itu harus dikerjakan dalam konteks perbandingan model alternatif. Penggunaan analisis jalur dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut:

- a. Hubungan antar-variabel adalah linier, artinya perubahan yang terjadi pada variabel merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lainnya yang bersifat kausal.
- b. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi yang mendahuluinya, dan tidak juga berkorelasi dengan variabel yang lain.
- c. Model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal sebab akibat searah

## 2. Langkah-Langkah Melakukan Analisis Jalur

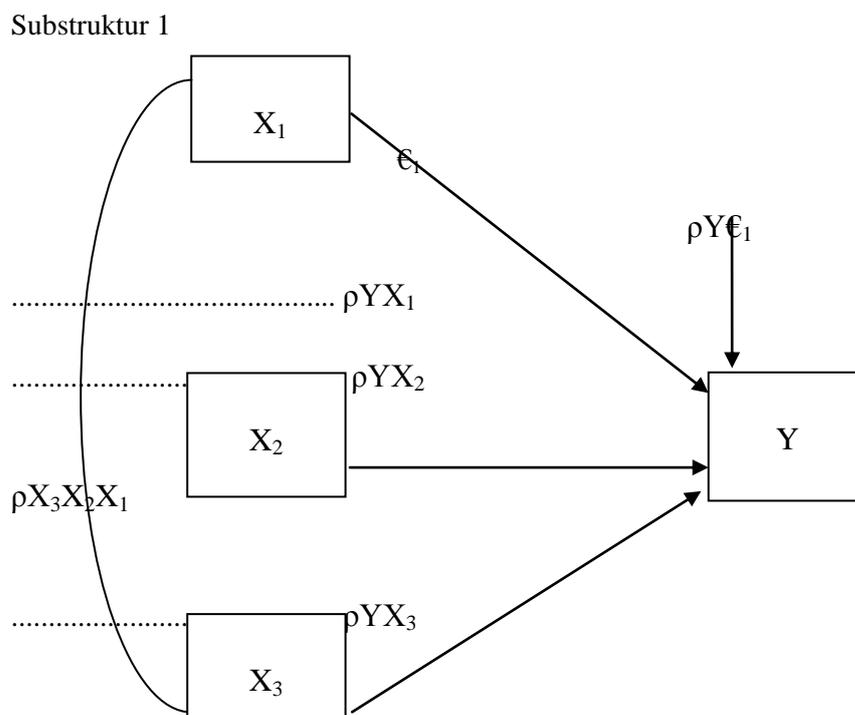
Secara singkat, langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis jalur adalah:

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

$$\text{Struktur } Y = P_{xy1}X_1 + P_{xy2}X_2 + P_{xy3}X_3 + P_y^e$$

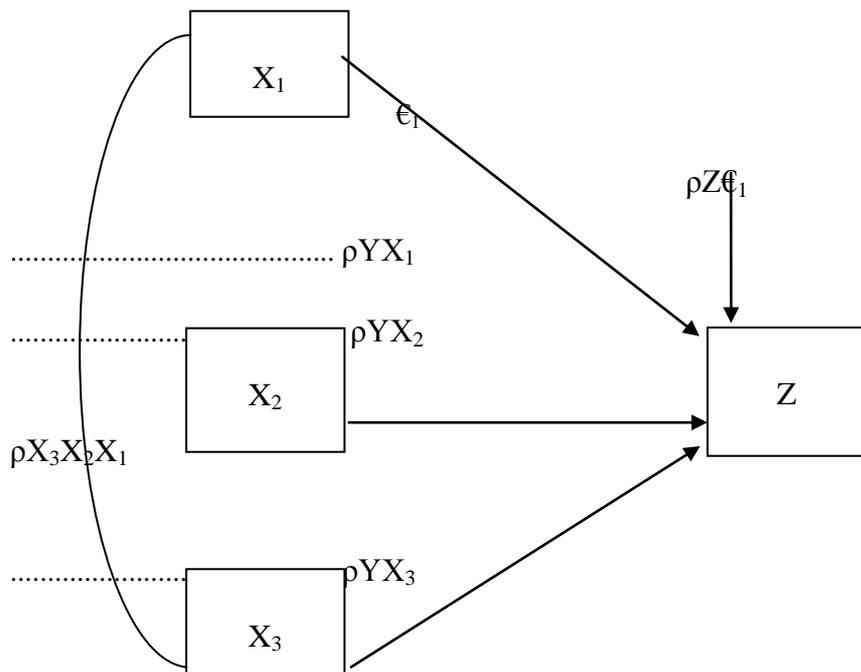
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

- a. Gambar diagram jalur lengkap dengan model struktural dan persamaan strukturalnya sesuai dengan hipotesis yang diajukan

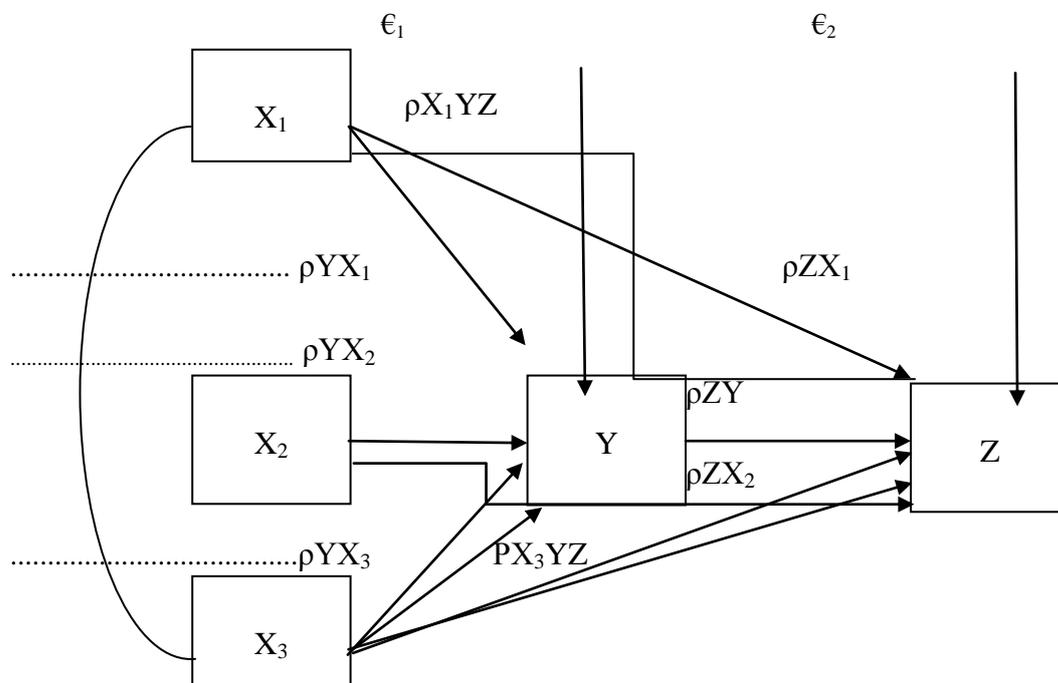


Gambar 2. Substruktur 1

Substruktur 2



Gambar 3. Substruktur 2



Gambar 4. Diagram Jalur

Berdasarkan gambar diagram analisis dua jalur diatas terdapat tiga variabel eksogen yaitu kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ). Pada model saling berkorelasi dan memiliki dampak langsung maupun tidak langsung. Model tersebut merupakan analisis jalur model rekursif yaitu dimana anak panah menuju satu arah, dijelaskan sebagai berikut :

- Anak panah menuju satu arah yaitu,  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  ke  $Y$  . selanjutnya dari  $Y$  menuju ke  $Z$ .
- Hanya terdapat satu variabel endogen yaitu ( $Z$ ) dan tiga variabel eksogen yaitu ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ )

Hipotesis model analisis jalur terdapat tiga variabel eksogen, satu variabel endogen dan satu variabel intervening, yaitu :

$X_1$  : Kompensasi

$X_2$  : Motivasi Kerja

$X_3$  : Disiplin Kerja

$Y$  : Kepuasan Kerja

$Z$  : Produktivitas Kerja

Dimana Kepuasan kerja ( $Y$ ) dipengaruhi oleh Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ). Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh langsung terhadap Produktivitas kerja ( $Z$ ). Dan Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh tidak langsung terhadap Produktivitas kerja ( $Z$ ). Selain itu, Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) juga mempengaruhi tidak langsung terhadap Kepuasan kerja ( $Y$ ). Dan Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) juga mempengaruhi langsung terhadap Kepuasan kerja ( $Y$ ). Begitu pula terdapat korelasi antara Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y$ ) terhadap Produktivitas

kerja (Z). Koefisien analisis jalur tersebut kita cari dari dua persamaan regresi dan satu koefisien korelasi. dua persamaan regresi tersebut diperoleh dari tanda anak panah garis lurus satu arah.

Regresi pertama, yaitu regresi dari variabel  $X_1$  ke Z, variabel  $X_2$  ke Z, dan dari variabel  $X_3$  ke Z. Regresi kedua, yaitu regresi dari variabel  $X_1$  ke Y, dan dari variabel  $X_2$  ke Y, dan dari variabel  $X_3$  ke Y. Sedangkan satu koefisien korelasi diperoleh dari koefisien korelasi hubungan antara  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  yang ditunjukkan oleh tanda panah melengkung. Dari dua persamaan regresi dan korelasi dapat ditulis dalam bentuk sebagai berikut :

$$Y = pyx_1 + pyx_2 + pyx_3 + e_1$$

$$Z = pyx_1 + pyx_2 + pyx_3 + e$$

### 3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_a : pyx_1 = pyx_2 \dots \dots = pyx_k = 0$$

$$H_0 : pyx_1 = pyx_2 \dots \dots = pyx_k = 0$$

Kaidah pengujian signifikansi manual: menggunakan tabel :

$$F = \frac{(n-k-1) R^2_{yxk}}{K (1-R^2_{yxk})}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel eksogen

$$R^2_{yxk} = R_{\text{square}}$$

Jika  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ , maka tolak  $H_0$  artinya signifikan dan

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan.

### 4. Menghitung Koefisien Jalur Secara Individual

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut:

$$H_a: \rho_{yx_1} > 0;$$

$$H_a: \rho_{yx_1} = 0;$$

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus (Kusnedi 2002:12)

$$t_k = \frac{p_k}{(dk = n - k - 1) se_{p_k}}$$

Keterangan :

Statistik  $se_{p_k}$  diperoleh dari hasil komputerasi pada SPSS, selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan
- 2) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

## 5. Meringkas dan Menyimpulkan

Untuk mendapatkan data-data yang lengkap, maka instrumen harus memenuhi syarat yang baik. Instrumen yang baik dalam suatu penelitian harus memenuhi syarat yaitu validitas dan reliabilitas.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
4. Ada pengaruh antara kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
5. Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
6. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

7. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
8. Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
9. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.
10. Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung, maka penulis menyarankan hal-hal berikut:

1. Kepada perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik dalam ketepatan dalam pemberiannya maupun secara penilaiannya. Sehingga diharapkan kompensasi yang diberikan dapat dirasakan oleh seluruh karyawannya dan dapat memberikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan pemberian bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat dan tepat waktu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Kepada pimpinan perusahaan diharapkan mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja

lebih giat, salah satunya dengan cara memberikan reward atau bahkan kenaikan pangkat/kedudukan kepada karyawan berprestasi.

3. Kepada perusahaan diharapkan memberikan upah yang sesuai yang diharapkan oleh karyawan agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, salah satunya dengan memperhatikan kenaikan gaji, uang transport dan fasilitas lainnya.
4. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi yang sesuai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, dengan karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat maka karyawan akan meningkatkan kedisiplinannya salah satunya dengan memberikan gaji yang sesuai dan memberikan reward kepada yg berprestasi maka hal ini akan meningkatkan kepuasa kerja karyawan.
5. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawan, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya dengan memberikan bonus kepada karyawan dengan produktivitas kerja yang terus meningkat.
6. Kepada perusahaan diharapkan dapat selalu memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat selalu memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan sehingga akan berdampak dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
7. Kepada perusahaan sebaiknya perlu meningkatkan disiplin kerja karyawan, salah satunya dengan membuat suatu program yang dapat merangsang para karyawan agar dengan sendirinya mampu meningkatkan disiplin kerja.
8. Kepada perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi secara adil dan layak agar mereka dapat termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi serta

perlu adanya pengoptimalan disiplin kerja dari para karyawan dengan begitu karyawan akan bekerja lebih produktif.

9. Kepada perusahaan sebaiknya memberikan pujian atas hasil kerja karyawan, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
10. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi,
11. Motivasi kerja maupun disiplin kerja karyawan. Tetapi produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan tersendiri dari para karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Arif Yusuf Hamali, 2017. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan, Praktek*,. Jakarta: Rineka Cipta
- Bachri, A. A. 2010. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Di Sulawesi Selatan.
- Darmayanti, N.P., Bagia, I.W., Suwendra, I.W. 2014.  
Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen*,2.
- Desi Rahmawati, 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung*
- Dewi, Puspika, Iis. 2012. Kompensasi Terhadap Produktifitas Pegawai Pada Rutan Kelas Klas 1 Di Bandar Lampung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Bandar Lampung.
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., Utama, I.W.M. 2012. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan dinas pekerjaan umum provinsi Bali.  
*Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Gustisyah, Raika. 2009. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan.  
*Tesis Pascasarjana Universitas Sumatera Utara* Medan
- Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2010, *Organisasi dan Motivasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta  
2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hasibuan, Melayu. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Indrawati, Yuliani. 2008. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada Sekolah Menengah Atas *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 4, No 7 Juni 2008
- Kadar Nurjaman, S.E, M.M ., 2014. *Manajemen Personalia*
- Labudo, Yusritha., 2013. *Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Produktifitas Karyawan*. Universitas Samratulangi. Manado. Sulawesi Utara.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi, 2012. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka, Hal. 32-62*
- Simbolon, Hotman. (2009). *Statistika*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Syofian. (2011). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Edisi Ketiga*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukandarrumidi. (2006). *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sunyoto, Danang. (2010). *Uji KHI Kuadrat dan Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.