

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA CV
ASKARINDO MANDIRI KABUPATEN BULUKUMBA**

Diajukan Oleh :
VIKRA ZULFIKAR ASKAR
4518012185



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2023**

Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Askarindo Mandiri Kabupaten Bulukumba.

Nama Mahasiswa : Vikra Zulfikar Askar

Nomor Stambuk : 4518012185

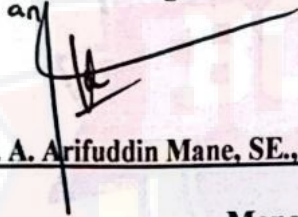
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : CV Askarindo Mandiri Kabupaten Bulukumba

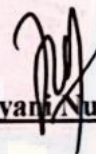
Menyetujui

Pembimbing I



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

Pembimbing II



Indravan Nur, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa



Dr.Hj.Herminawaty Abubakar,SE.,M.M.
Tanggal Pengesahan.....

Ketua Program Studi

Manajemen



Ahmad Jumarding, SE.,MM

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vikra Zulfikar Askar
No. Stanbuk : 4518012185
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap produktivitas Karyawan pada CV. Askarindo Mandiri

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaansama sekali.

Makassar, 18 Juli 2022
Mahasiswa yang bersangkutan




Vikra Zulfikar Askar

KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA CV ASKARINDO MANDIRI KABUPATEN BULUKUMBA

VIKRA ZULFIKAR ASKAR

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

ABSTRAK

VIKRA ZULFIKAR ASKAR.2022.Skripsi. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap produktivitas Karyawan pada CV. Askarindo Mandiri dibimbing oleh Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH., dan Inrayani Nur S.Pd.,SE.,M.Si

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Produktifitas Karyawan pada Cv. Askarindo Mandiri.

Objek penelitian adalah Cv. Askarindo Mandiri Kab. Bulukumba. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara parsial tidak berpengaruh, namun secara simultan Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Produktivitas Karyawan.

***EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE AND
MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN CV.
ASKARINDO MANDIRI, BULUKUMBA REGENCY***

VIKRA ZULFIKAR ASKAR

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business Bosowa
University*

ABSTRACK

VIKRA ZULFIKAR ASKAR. 2022. Thesis. Effect of Compensation, Work Discipline and Motivation on Employee productivity on CV. Askarindo Mandiri was guided by Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH.,. and Inrayani Nur S.Pd.,SE.,M.Si

The purpose of the study was to determine and analyze the effect of Compensation, Work Discipline, Motivation on Employee Productivity at Cv. Askarindo Mandiri.

The object of research is Cv. Askarindo Mandiri Kab. Bulukumba. The analytical tool used is multiple linear regression analysis.

The results showed that compensation, work discipline and motivation partially had no effect, but simultaneously compensation, work discipline and motivation had a positive and significant effect.

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Employee Motivation and Productivity.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kualitas Audit”. Shalawat dan salam penulis tunjukan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang memberikan banyak contoh teladan bagi kemaslahatan umat manusia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr.H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH dan Ibunda Indarayani Nur S.Pd.,SE.,M.Si. sebagai pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran, disela kesibukannya masih meluangkan waktu dan memberikan masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis.
2. Ibunda Dr. Hj. Herminawati Abubakar SE.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Bapak Ahmad Jumarding SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, sekaligus Penasehat Akademik dan segenap dosen serta staff Fakultas Ekonomi yang sangat berjasa menambah ilmu pengetahuan dan banyak membantu penulis selama menyelesaikan studi di Universitas Bosowa.

4. Teman-teman angkatan 2018 Universitas Bosowa yang menjadi keluarga baru untuk penulis selama berproses di Universitas Bosowa.
5. Special thanks penulis persembahkan skripsi ini kepada mereka yang paling berjasa dalam kehidupan saya yaitu, Ayahanda dan Ibunda i, yang selalu mendoakan, Suport, dan memotivasi saya sehingga saya bisa sampai di titik ini. Terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk memperoleh pendidikan yang terbaik.
6. And The Last, Terima kasih kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semua bantuan dan do'anya. Kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan kepada penulis tidak akan pernah penulis lupakan, semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah, Aamiin.

Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. Semoga Allah SWT ridho atas skripsi ini sehingga bisa bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Makassar, 17 Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
ABSTRACK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABLE.....	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. LANDASAN TEORI.....	7
A. Landasan Teori	7
1. Kompensasi	7
2. Disiplin Kerja	27
3. Motivasi Kerja	33
4. Produktivitas Karyawan.....	46
B. Kerangka Pikir.....	54
C. Hipotesis.....	55
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	56
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	56
B. Jenis dan Sumber Data	56
1. Jenis Data	57

2. Sumber Data	57
C. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	58
1. Jenis Data	58
2. Sumber Data	58
3. Teknik Pengumpulan Data.....	59
D. Populasi dan Smple	60
1. Populasi	60
2. Sample	60
E. Metode Analisis.....	61
1. Uji Statistik Deskriptif	61
2. Regresi Linier Berrganda.....	61
F. Defisi Operasional	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	64
A. Deskripsi Data	64
1. Gambaran Umum	64
2. Karakteristik Responden.....	64
B. Analisis Data	69
1. Uji Statistik Deskriptif	69
2. Uji Ualiditas data	70
3. Uji Heterokedastisitor	77
4. Uji Hipotesis.....	79
BAB V PENUTUP.....	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Sample Penelitian	71
Tabel 2. Pengembalian Kuesioner	72
Tabel 3. Demografi Responden Berdasarkan Umur	73
Tabel 4. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 5. Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	75
Tabel 6. Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	76
Tabel 7. Analisis Descriptive Statistics	78
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	79
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	80
Tabel 10. Hasil Uji Validitas Motivasi	81
Tabel 11. Hasil Uji Validitas Produktifitas Karyawan	82
Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	83
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas	84
Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas	85
Tabel 15. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	86
Tabel 16. Model Persamaan Regresi	87
Tabel 17. Hasil Uji R ² (Koefisien Determinasi)	88
Tabel 18. Uji Statistik t	89
Tabel 19. Hasil Uji F.....	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di jaman modern dan serba cepat seperti sekarang ini, informasi sangat dibutuhkan bagi seluruh lapisan masyarakat, baik bagi kalangan bawah maupun kalangan atas, bagi perorangan maupun bagi kelompok, bagi instansi pemerintah maupun swasta, dan perusahaan-perusahaan lainnya. Informasi sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk membantu menyelesaikan tugas-tugas perusahaan, seperti perencanaan, laporan keuangan, sampai untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain informasi, untuk mencapai tujuannya, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, yang mengakibatkan perusahaan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Manusia sebagai karyawan menjadi salah satu sumber daya yang memiliki posisi penting di perusahaan. Selain sebagai asset, karyawan juga sebagai penggerak untuk tercapainya tujuan perusahaan. Bila perusahaan ingin tujuan bisnisnya tercapai, maka perusahaan harus mendapatkan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dalam bekerjanya. Meningkatkan produktivitas berarti seorang karyawan bekerja lebih giat dan cepat untuk peningkatan kualitas

kerja mereka. Perusahaan akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Selain tujuan-tujuan tersebut, perusahaan juga ingin memenuhi tujuan jangka pendeknya seperti kesejahteraan para karyawan yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 31 yang menyatakan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Selain kesejahteraan karyawan, perusahaan juga akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan konsumen, seperti salah satu contoh yang tertulis dalam UU No. 8 tahun 1999 pasal 7c tentang perlindungan konsumen, yang menyatakan bahwa pelaku usaha berkewajiban untuk memperlakukan atau melayani konsumen secara benar dan jujur serta tidak diskriminatif. Dalam pemenuhan kebutuhan konsumen, perusahaan perlu untuk meningkatkan produktivitasnya.

Produktivitas dan tenaga kerja sangat mempengaruhi hasil output yang dihasilkan oleh perusahaan. Apabila produktivitas kerja karyawan rendah, maka sudah bisa dipastikan output yang dihasilkan akan rendah pula dan tidak bisa memenuhi target perusahaan. Jika hal ini dibiarkan terus menerus dan berkelanjutan, maka perusahaan akan mengalami kebangkrutan yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja karyawan karena perusahaan tidak bisa menutup biaya-biaya produksi perusahaan dan hal itu mengakibatkan bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia. Begitu pula apabila

produktivitas kerja karyawan tinggi, maka output yang dihasilkan akan tinggi pula, sehingga target perusahaan dapat terpenuhi. Dengan tingginya output yang dihasilkan oleh perusahaan, maka perusahaan akan mudah memenuhi kebutuhan konsumen.

Apabila konsumen merasa kebutuhannya terpenuhi, maka konsumen akan tetap menggunakan produk perusahaan tersebut dan memberi *feedback positive* untuk perusahaan, seperti memberi *testimony* kepada orang lain untuk menggunakan produk hasil dari perusahaan tersebut. Hal inilah yang membuat perusahaan tetap eksis melakukan kegiatannya dan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Cv Askarindo Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan galian C (*pabrik cipping/stone crusher*) perusahaan yang beralamat di Dusun Longki, Desa Balong, Kecamatan Ujung Loe, Kabupaten Bulukumba tersebut memiliki 30 orang karyawan dimana terdiri 20 orang karyawan laki-laki dan 10 orang karyawan perempuan. Menurut Mulyadi (2015:101) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain : Tingkat pendidikan, Kemampuan bekerja, Keterampilan, Etika kerja, Motivasi, Jaminan kesehatan, Lingkungan kerja, Sarana prasarana, Manajemen, Disiplin kerja serta Kompensasi. Namun untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak semudah membalikkan telapak tangan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain : kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orangkaryawan. Oleh sebab itu kompensasi diartikan sebagai pendapatan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi digunakan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sedangkan dengan kompensasi yang diberikan, perusahaan berharap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik serta tercapainya tingkatproduktivitas karyawan.

Disiplin kerja berpusat kepada kedisiplinan, yang merupakan fungsi terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas yang dicapai. Kedisiplinan adalah hal pertama yang harus dijunjung oleh seorang karyawan untuk membuktikan kepada perusahaan bahwa dia bisa memegang tanggung jawab yangdiberikan kepadanya, baik itu tugas atau hal apapun yang perusahaan berikan kepadanya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain kedua faktor tersebut, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi.

Motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sabar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:87). Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana ia berusaha dan berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan atau kebutuhannya. Oleh sebab itu motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa paksaan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis bermaksud mengangkat judul sebagai berikut “ **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Produktifitas Karyawan pad CV. Askarindo Mandiri Kabupaten Bulukumba**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan pokok sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Askarindo Mandiri Kabupaten Bulukumba?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Askarindo Mandiri Kabupaten Bulukumba?
3. Apakah Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Askarindo Mandiri Kabupaten Bulukumba?
4. Faktor manakah yang dominan mempengaruhi kinerja Karyawan pada CV

Askarindo Mandiri Kabupaten Bulukumba?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Askarindo Mandiri Kabupaten Bulukumba
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Askarindo Mandiri Kabupaten Bulukumba
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Askarindo Mandiri Kabupaten Bulukumba
4. Faktor manakah yang dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV Askarindo Mandiri Kabupaten Bulukumba.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan di atas, diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, Penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan lebih kepada penulis sehingga bisa menambah ilmu yang dimiliki.
2. Bagi Akademis, Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
3. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan CV Askarindo Mandiri guna mempertimbangkan dalam menentukan dan mengembangkan kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena

mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenagakerjanya.

Menurut Nawawi Kompensasi adalah penghargaan/ ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Yani tahun 2012 (dalam Widodo, 2016:155). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Umar kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja

pada karyawan.

b) Tujuan Dan Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi

2) Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relative kecil

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentersasi pada pekerjaannya

8) Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari

Menurut Handoko tahun 2001 (dalam Widodo (2015:157)), tujuankompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Memperoleh personalia yang *qualified*
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
- 3) Menjamin keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5) Mengendalikan biaya-biaya
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1) Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

2) Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolakukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten

c) Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1) Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

2) Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan

hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya

d) Sistem Kompensasi

Menurut Sutrisno Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah yang malaspun tetap dibayar sebesar perjanjian

2) Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balasan yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan

yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi

3) Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Prinsip pengupahan dan pengajian serta problema yang sering dijumpai dalam masalah itu antara lain adalah berkenaan dengan tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, intensif, dan pengendalian pembayaran. Untuk menentukan tingkat besarnya pembayaran atau gaji dari suatu kelompok jabatan atau suatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan berdasarkan tingkat kesulitan dari jabatan tersebut. Adapun aspek-aspek yang dinilai dari tuntutan dari jabatan tersebut mencakup:

- 1) Tuntutan keahlian (*skill*) yang meliputi pengetahuan, pengalaman dan kemandirian.
- 2) Tuntutan upaya (*effort*) meliputi tuntutan fisik dan tuntutan perhatian.
- 3) Tuntutan tanggung jawab meliputi besarnya atau nilai peralatan, material, keuangan, keselamatan dan kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Tuntutan lingkungan yang meliputi keadaan lingkungan kerja dan bahaya kecelakaan

e) **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut Sutrisno Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnyakompensasi sangat dipengaruhi oleh:

1) **Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja**

Perminntaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

2) **Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar**

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikann kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3) **Serikat buruh atau organisasi karyawan**

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnyakompensasi

4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan

5) Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi

6) Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan

7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya

8) Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi- instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan

f) Pembayaran Berdasarkan Prestasi

Hampir semua karyawan percaya bahwa seseorang yang bekerja lebih keras dan menghasilkan harus dapat imbalan yang lebih baik dari pada karyawan yang biasa. Jika mereka melihat bahwa pembayaran diberikan tanpa melihat tingkat prestasi yang dicapai oleh seseorang artinya yang berprestasi maupun dengan yang tidak berprestasi sama saja, maka mereka akan cenderung menjadi kurang termotivasi untuk berprestasi di masa mendatang. Oleh karena itu pembayaran berdasarkan pertimbangan prestasi perlu dilakukan oleh suatu perusahaan yang ingin maju.

Menurut widodo (2015:164) dalam hal ini ada berbagai cara pembayaran berdasarkan prestasi yang perlu diketahui antara lain:

1) Pembayaran berdasarkan prestasi individu.

Model ini digunakan bila kontribusi seseorang individu bisa secara eksplisit di ukur, bila tuntutan bersifat ekonomi, dan bila kompetisi perorangan memang diinginkan.

2) Pembayaran berdasarkan prestasi kelompok kerja.

Model ini dilakukan bila pekerjaan yang dilakukan saling berkaitan erat sehingga sulit dipisahkan, bila bekerja kelompok menjadi budaya perusahaan, dan bila tujuan perusahaan ingin membangkitkan kerja kelompok yang mandiri.

3) Pembayaran berdasarkan prestasi dari unit perusahaan yang bersangkutan.

Model ini digunakan bila ukuran dan banyaknya unit tidak terlalu besar, bila berdasarkan pengalaman selama ini banyak ditemui unit-unit yang kurang berprestasi, bila budaya organisasi mendukungnya, dan bila pasar produk relatif stabil.

4) Pembayaran berdasarkan prestasi dari perusahaan secara keseluruhan.

Model ini dipilih biasanya pada perusahaan yang besar, bila antar unit organisasi saling bergantung, bila kondisi pasar fluktuatif, digunakan sebagai pelengkap dari model-model pembayaran yang lain.

g) Tunjangan

Disamping kompensasi berupa gaji dan upah ada pula tunjangan-tunjangan. Tujuan dari tunjangan adalah untuk mengurangi kehendak orang yang ingin meninggalkan perusahaan, menambah daya tarik rekrutmen, meningkatkan moral atau motivasi, dan menambah rasa aman bagi karyawan.

Menurut Herman-macam tunjangan bagi karyawan dapat berupa :

1) Tunjangan keselamatan

Tunjangan keselamatan dapat berupa asuransi kecelakaan, asuransi kematian, asuransi kesehatan, dana pensiun, tunjangan kredit rumah dan sebagainya

2) Tunjangan pada waktu tidak bekerja

Tunjangan pada waktu tidak bekerja seperti dukungan uang untuk liburan, dalam keadaan hamil, cuti hamil, cuti melahirkan, tugas-tugas Negara dan lain-lain

3) Bonus hadiah

Bonus hadiah seperti hadiah lebaran, natal dan tahun baru, hadiah ulang tahun, bonus keuntungan perusahaan dan lain-lain

4) Program pelayanan karyawan

Program pelayanan karyawan seperti tim olah raga, beasiswa, pinjaman khusus, berlangganan majalah, rekreasi bersama dan sebagainya.

h) Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Nawawi . Insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau kinerja yang berhasil. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja atau meningkatkan produktivitasnya. Sistem pemberian insentif bisaberdasarkan jumlah output yang dihasilkan pekerja berdasarkan bonus produksi, komisi, pengalaman kerja, prestasi, kelangkaan propesi, prestasi kepemimpinan dalam membawa keuntungan perusahaan, dan lain-lain.

Sistem dan program insentif harus jelas dan diketahui oleh semua karyawan. Untuk itu perlu disosialisasikan kesemua karyawan. Penyelenggaraan program ini agar diselenggarakan berkesinambungan, namun besarnya insentif harus tetap disesuaikan dengan perkembangan dan kemampuan perusahaan, data yang lengkap dan relevan untuk

menunjang program tersebut juga harus diperhatikan.

Menurut Terry tahun 2001 (dalam Widodo, 2015:167), insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pernyataan ini merupakan pendapat yang baik jika diterapkan di perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan dikarenakan karyawan dapat bekerja secara optimal.

Pemberian insentif dapat berupa pemberian secara positif dan negatif, yang dimaksud dengan pemberian insentif positif adalah pemberian perusahaan yang dapat merangsang karyawan dengan cara pemberian hadiah, bonus, pujian, pemberian secara positif juga berupa non material. Pemberian insentif secara negatif apabila karyawan kurang berprestasi atau bekerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan sehingga dapat diberikan sanksi, peringatan, hukuman, training dan sebagainya, kepada karyawan yang prestasinya dibawah standar.

Menurut Marwansyah (2016:278), beberapa macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain.

- 1) Dorongan material uang atau barang.
- 2) Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan, prestasi dan kekuasaan perseorangan.
- 3) Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan bersih, lingkungan yang tenang atau ruang kotor yang tersendiri.

- 4) Kebanggaan akan pekerjaannya, jasa untuk keluarga, dan patriotisme atau perasaan keagamaan.
- 5) Kesenangan perseorangan dan kepuasan dalam hubungan-hubungan sosial dan organisasi.
- 6) Persesuaian dengan kebiasaan praktik dan sikap biasa, serta dapat menerima aturan dan pola-pola tingkah laku perusahaan.
- 7) Perasaan turut serta dalam kejadian atau peristiwa yang penting dalam perusahaan.

Jadi dapat dilihat pemberian insentif dapat berupa insentif material dan insentif non material. Insentif material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan berupa materi seperti uang dan barang, yang dapat diberikan berupa bonus, komisi dan profit sharing, insentif ini berupa ekonomi sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Insentif non material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan berupa bentuk penghargaan, pujian secara lisan atau tulisan, piagam penghargaan, promosi dan lain sebagainya.

2. Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan *indisipliner* yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat

terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

b) Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan karyawan akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal.

Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangkaryawan.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan”.

Perusahaan berperan mengelola karyawannya agar mampu mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga setiap karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar setiap karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, *skorsing*, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal itu dilakukan bertujuan agar setiap karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Mangkunegara (2017:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu:

- 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah

digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

- 2) Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu: “(1) disiplin diri, (2) disiplin kelompok, (3) disiplin preventif, disiplin korektif, dan (5) disiplin progresif”.

Dari pendapat Hartatik jenis-jenis disiplin kerja tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengarahkan, mengatur serta mendidik karyawan agar tidak melakukan pelanggaran kerja sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal, yaitu :

- 1) Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.

- 2) Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika

masing- masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

3) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

5) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara

lisan oleh atasan, di *skorsing* atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.

Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Sanksi tersebut mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

c) **Faktor – Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja**

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

1) **Faktor Kepribadian**

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan

tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

2) Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapafaktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dari pendapat tersebut bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap karyawan baik itu pimpinan maupun bawahan agar bersikap baik dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut, seperti :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengantenang.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan untuk karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para karyawan akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agartugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

d) Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan danperlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian.

Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja

karyawan serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Keteladanan pimpinan
- 3) Keadilan
- 4) Pengawasan melekat
- 5) Sanksi hukuman
- 6) Ketegasan
- 7) Hubungan kemanusiaan”

Dari pendapat Fathoni tersebut diketahui bahwa indikator yang memengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi sangat perlu diperhatikan oleh setiap pihak khususnya sebagai pemimpin. Disiplin kerja

diterapkan agar seluruh karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga. Indikator yang harus diperhatikan tersebut, yaitu :

1) Tujuan dan Kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi *indisipliner*.

2) Keteladanan Pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

3) Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

4) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karenapimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

5) Sanksi Hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

6) Ketegasan

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

7) Hubungan Manusia

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan. Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang.

Hartatik (2018:160), “motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal”.

b) Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Soroso dalam Fahmi (2018:107) mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dilakukan untuk mendorong, mengarahkan dan memberikan semangat kepada seseorang untuk melakukan aktivitas secara maksimal yang bertujuan untuk mencapai

tujuan suatu organisasi. Motivasi dilakukan agar mendorong gairah kerja setiap karyawan agar karyawan tersebut mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keahliannya dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Memiliki motivasi yang tinggi sesungguhnya memberikan spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja.

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dari dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang diberikan perusahaan. Motivasi juga perlu diberikan oleh pihak pimpinan, mulai dari pemberian perhatian, penghargaan atau kompensasi yang layak dan wajar sehingga karyawan terdorong untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Demikian pula dengan karyawan akan terdorong untuk bekerja secara sungguh-sungguh.

Hamalik dalam Sutrisno (2019:111), mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu “(1) memotivasi dipandang sebagai suatu proses dan (2) menentukan karakter dari proses ini”.

Mangkunegara (2017:101) prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu: “(1) prinsip partisipasi, (2) prinsip komunikasi, (3) prinsip mengakui andil bawahan, (4) prinsip pendelegasian wewenang, dan (5) prinsip memberi perhatian”.

Dari pendapat di atas diketahui bahwa prinsip motivasi dapat dijadikan sebagai suatu pedoman serta dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi yang baik, seperti :

1) Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi 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, karyawan akan lebih mudah untuk memotivasi serta meningkatkan kinerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bawahan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan dengan ikut menyusun dan melaksanakan program organisasi.

4) Pendelegasian Wewenang

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

pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawannya dan memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan pemimpin.

Usaha peningkatan sumber daya manusia ini dianggap penting oleh setiap perusahaan karena sesungguhnya sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan asset berharga perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan yaitu dengan memotivasi karyawan. Dalam memotivasi karyawan, perlu adanya asas-asas yang harus diperhatikan oleh pemimpin.

Hasibuan (2019:146) menyebutkan beberapa asas-asas untuk memotivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Asas mengikutsertakan yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi, memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasidalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Asas komunikasi yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yangingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.
- 3) Asas pengakuan yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepatserta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- 4) Asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan

danberkreatifitas dan menjalankan tugas-tugas atasan atau manajer.

- 5) Asas perhatian timbal balik yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan”.

c) Faktor – Faktor yang memengaruhi Motivasi Kerja

Asas motivasi yang diterapkan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kepuasan kepada karyawan. Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada karyawan untuk percaya pada diri sendiri dan organisasi tempat karyawan bekerja. Semua organisasi dibangun di atas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi.

Oleh sebab itu untuk meningkatkan motivasi kepada karyawan, seorang pemimpin harus dapat mewujudkan dan menciptakan suasana dengan berupaya memberi tanggung jawab serta memberi kesempatan yang ada kepada karyawan untuk maju dan berkembang sehingga membentuk perusahaan yang kuat.

Pada umumnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian

berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi. Motivasi dapat terwujud karena dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor.

Menurut Sutrisno (2019:116), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan tersebut :

- 1) Faktor intern, yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada karyawan, yaitu :
 - a) Keinginan untuk dapat hidup, untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya

penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor ekstern, yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada karyawan, yaitu :

a) Kondisi lingkungan kerja, keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai, motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik, memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan yaitu jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan.

e) Status dan tanggung jawab.

f) Peraturan yang fleksibel yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan agar pekerjaan berjalan dengan baik”.

Dalam meningkatkan motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala berlebihan,

keterbatasan, dan kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata karena didorong oleh faktor-faktor rasio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Menurut Maslow dalam Hasibuan (2019:153-156) terdapat faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja yaitu “(1) *physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis), (2) *safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), (3) *affiliation or acceptance needs or belongingness* (kebutuhan sosial), (4) *esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan atau *prestise*), dan (5) *self actualization* (aktualisasi diri)”.

1) *Physiological Needs* (Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan)

Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwaterutama keamanan jiwa di tempat bekerja.

3) *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan Sosial)

Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok

pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4) *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan Akan Penghargaan Atau *Prestise*)

Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan *prestise*. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi semakintinggi pula *prestise*-nya.

5) *Self Actualization* (Aktualisasi Diri)

Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Masih dalam Hasibuan (2019:157), Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan “teori motivasi dua faktor” yang terdiri faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut teori

motivasi dua faktor Herzberg faktor yang memengaruhi motivasi karyawan, yaitu:

1) Faktor intrinsik

- a) Prestasi atau *achievement*
- b) Pengakuan atau *recognition*
- c) Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*
- d) Tanggung jawab atau *responsibility*
- e) Kemajuan atau *advancement*
- f) Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*

2) Faktor ekstrinsik

- a) Balas jasa
- b) Kondisi kerja fisik
- c) Kepastian pekerjaan
- d) Supervisi yang menyenangkan
- e) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan”

Tujuan dapat dicapai karena adanya kepentingan bersama. Kepentingan bersama antara manusia sebagai karyawan dengan organisasi. Karyawan disatu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk

mencapai tujuan pribadinya, maka setiap karyawan harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatkan motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

d) Indikator Motivasi Kerja

Motivasi sangat menguntungkan bagi karyawan maupun perusahaan. Dalam memotivasi karyawan pastinya setiap perusahaan memiliki teknik masing-masing agar motivasi yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Wahjosumidjo dalam Amirullah (2015:192) “tingkah laku bawahan dalam kehidupan organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Artinya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya di dorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja dan berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan.

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan indikator yang dijadikan sebagai acuan dalam proses memotivasi kerja karyawan. Indikator motivasi dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan motivasi kerja bermanfaat atau tidak dalam suatu organisasi.

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dijadikan sebagai indikator motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Prestasi atau *achievement*
- 2) Pengakuan atau *recognition*
- 3) Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*
- 4) Tanggung jawab atau *responsibility*
- 5) Kemajuan atau *advancement*
- 6) Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*”

Dari teori Herzberg di atas, dapat diketahui bahwa indikator tersebut dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar memiliki gairah dan semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai , yaitu :

- 1) Prestasi atau *achievement*

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2) Pengakuan atau *recognition*

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4) Tanggung jawab atau *responsibility*

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Kemajuan atau *advancement*

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6) Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhanpekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

4. Produktivitas Karyawan

a) Pengertian Produktivitas kerja karyawan

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi paraahli.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenagakerjanya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk

menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

b) Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

- 1) Pelatihan
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

- 1) Motivasi kerja karyawan
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Kemampuan kerja sama
- 7) Gizi dan kesehatan
- 8) Tingkat penghasilan
- 9) Lingkungan kerja dan iklim kerja
- 10) Kecanggihan teknologi yang digunakan
- 11) Faktor – faktor produksi yang memadai
- 12) Jaminan sosial
- 13) Manajemen dan kepemimpinan
- 14) Kesempatan berprestasi

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119), faktor – faktor yang

mempengaruhi produktivitas, antara lain :

- 1) Pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Disiplin
- 4) Sikap
- 5) Etika kerja
- 6) Motivasi
- 7) Gaji
- 8) Kesehatan
- 9) Teknologi
- 10) Manajemen
- 11) Kesempatan berprestasi

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10faktor, antara lain :

- 1) Mental dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Hubungan antara atasan dan bawahan / manajemen dan kepemimpinan
- 3) Motivasi kerja karyawan
- 4) Pendidikan
- 5) Disiplin kerja
- 6) Keterampilan
- 7) Sikap etika kerja

- 8) Gizi dan kesehatan
- 9) Tingkat penghasilan/gaji
- 10) Kecanggihan teknologi yang digunakan

c) Indikator produktivitas kerja karyawan

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
- 2) Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat keprofesionalan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau

menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

- 3) Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.
- 4) Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas antara lain :

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

Indikator produktivitas yang dikutip dalam bukunya Sedarmayanti (2011) dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore, Erich Fromm , tentang individu yang produktif, yaitu :

- 1) Tindakannya konstruktif

- 2) Percaya pada diri sendiri
- 3) Bertanggung jawab
- 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- 5) Mempunyai pandangan ke depan
- 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah – ubah
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan (kreatif, imaginatif dan inovatif)
- 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

d) Tipe Rasio Produktivitas

Ada dua tipe dasar rasio produktivitas, yaitu:

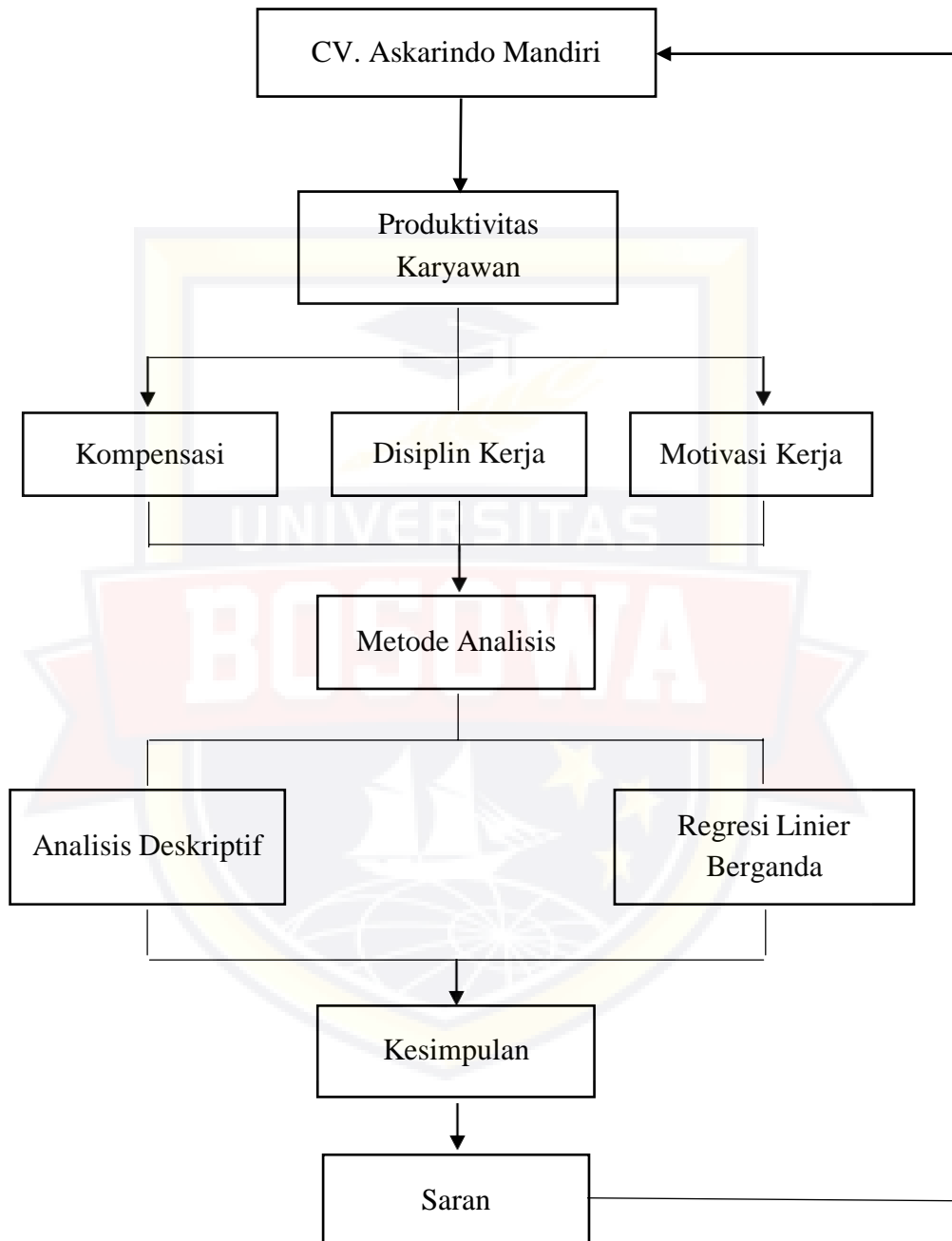
- 1) Produktivitas total, menghubungkan nilai dari seluruh output dengan nilai seluruh input, menggunakan rasio $\text{output total} / \text{input total}$.
- 2) Produktivitas sebagian, menghubungkan nilai dari seluruh output dengan nilai input utama saja, menggunakan rasio $\text{output total} / \text{input sebagian}$.

Kebanyakan ukuran produktivitas yang disebutkan oleh pakar ekonomi dan eksekutif bisnis sebenarnya adalah indeks produktivitas tenaga kerja, karena tenaga kerja adalah salah satu biaya terus menerus yang paling besar bagi kebanyakan organisasi. Rasio produktivitas sebagian yang lain mengukur jumlah bahan sisa (material yang terbuang); jumlah unit yang harus dikerjakan ulang atau diperbaiki sebelum memenuhi syarat mutu;

waktu siklus, panjang waktu yang diperlukan untuk melaksanakan suatu operasi; dan waktu tunda, waktu tidak produktif untuk memperbaiki mesin lini produksi atau menunggu pelanggan. Pengukuran yang mana pun memberikan indikasi apakah sumber daya digunakan dengan baik atau disia – siakan (Ensiklopedi, 2010)



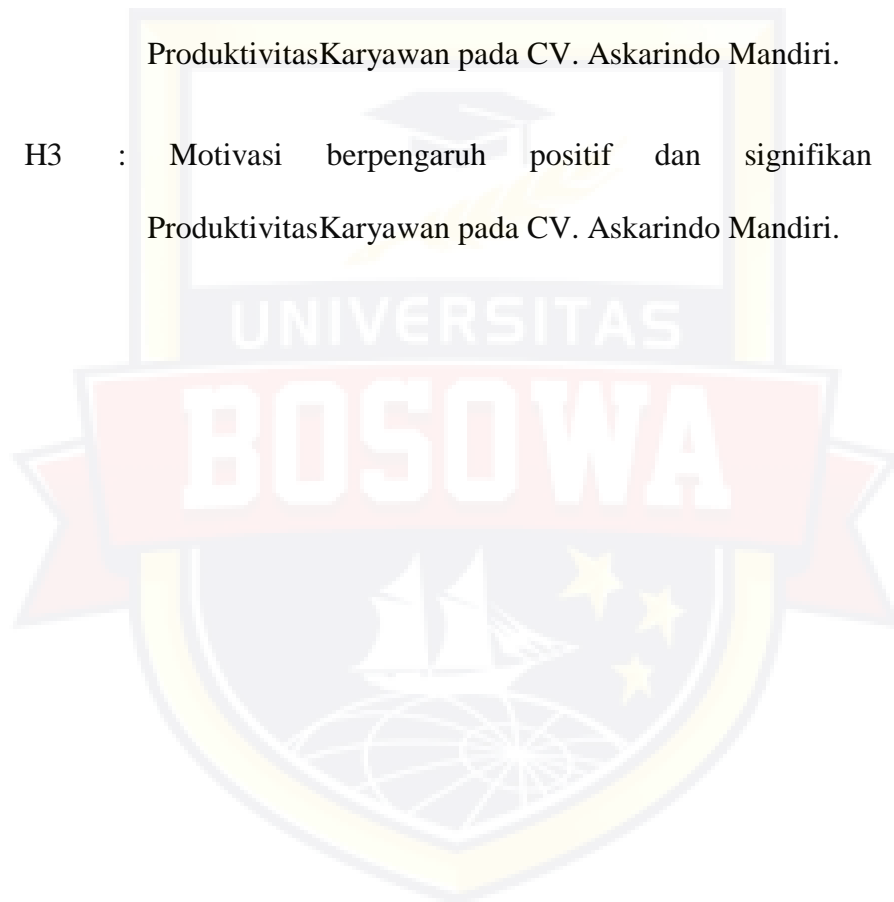
B. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

C. Hipotesis

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap ProduktivitasKaryawan pada Cv Askarindo Mandiri
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ProduktivitasKaryawan pada CV. Askarindo Mandiri.
- H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap ProduktivitasKaryawan pada CV. Askarindo Mandiri.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor CV Askarindo Mandiri yang bergerak dibidang pertambangan penggalian c (Pabrik Cipping/*Stone Crusher*), Dusun Longki, Desa Balong, Kecamatan Ujung Loe, Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan pada bulan Maret sampai Mei 2022.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan Data Pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitiannya, suatu penelitian yang memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh data penelitiannya.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Jenis penelitian ini adalah memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomenanya yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi secara langsung terhadap objek penelitian melalui beberapa teknik, yaitu:

a) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan lewat pengamatan langsung. Peneliti melakukan pengamatan di tempat terhadap objek penelitian untuk diamati menggunakan pancaindra. Peneliti diposisikan sebagai pengamat atau orang

luar. Dalam mengumpulkan data menggunakan observasi, peneliti dapat menggunakan catatan maupun rekaman.

b) Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

c) Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab dengan responden atau informan yang dibutuhkan untuk penelitian. Wawancara digunakan untuk menggali informasi atau persepsi subjektif dari informan terkait topik yang ingin diteliti. Peneliti sebelumnya harus menyiapkan pertanyaan-pertanyaan wawancara terlebih dahulu.

d) Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mengumpulkan data dengan mencatat data penelitian yang terdapat dalam buku-buku catatan, arsip dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini ada banyak data yang terhimpun baik berbentuk arsip atau dokumen.

C. Jenis, Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data

1. Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017: 14), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diciptakan.

b) Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2017: 8), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme digunakan atau interpretif, digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a) Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari hasil observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Askarindo Mandiri

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui data tentang pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan CV. Askarindo Mandiri.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner *checklist* dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Ghazali (2016) skala likert adalah skala yang dirancang untuk menelaah seberapa kuat subjek menyetujui suatu pernyataan. Skala likert menggunakan skala lima poin dengan titik panduan (*anchor*) berikut:

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1
- 2) Tidak Setuju (TS) : skor 2
- 3) Netral (N) : skor 3
- 4) Setuju (S) : skor 4

5) SangatSetuju (SS) : skor 5

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017: 80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Askarindo Mandiri.

2. Sampel

Untuk membuktikan kebenaran jawaban yang masih sementara (hipotesis), maka peneliti melakukan pengumpulan data pada objek tertentu, karena objek dalam populasi terlalu luas, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2017: 81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan tingkat atau taraf kesalahan yang dikembangkan dari *Isaac* dan *Marchael* antara lain 1%, 5%, 10%. Dikarenakan jumlah populasi yang digunakan peneliti cukup banyak maka peneliti menggunakan taraf 10%. (Sugiyono, 2017: 12).

Rumus yang digunakan peneliti untuk menentukan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu:

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

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Populasi yang diketahui jumlahnya cukup besar, maka peneliti akan menggunakan tingkat kesalahan yaitu 10%. Hal ini dilakukan karena keterbatasan dari segi dana, waktu dan tenaga yang tersedia.

E. Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014: 21) mengungkapkan bahwa metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menghasilkan data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/*response* (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/*predictor* (X₁, X₂, ..., X_n). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/*response* (Y)

apabila nilai-nilai variabel bebasnya/*predictor* (X_1, X_2, \dots, X_n) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel-variabel bebasnya.

Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan oleh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien regresi variabel independent

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Motivasi

e = Standar error

F. Definisi Operasional

1) Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

2) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak

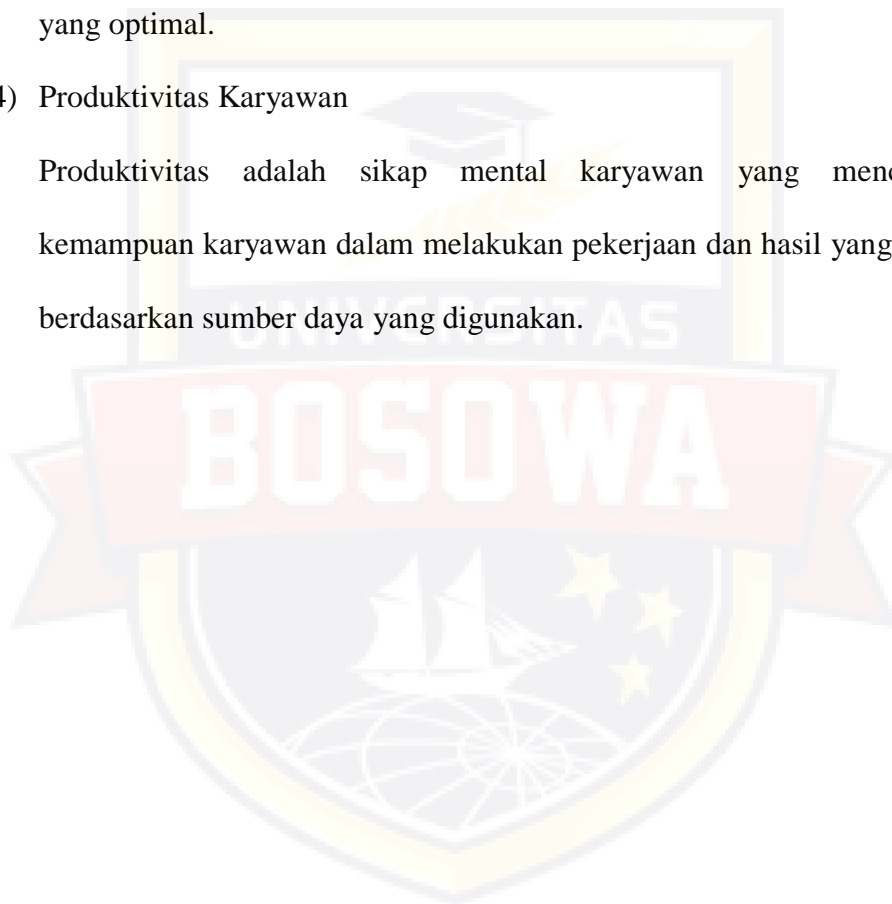
mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3) Motivasi

motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

4) Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Umum

1. Gambaran Umum Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada kantor Cv Askarindo Mandiri yang bergerak di bidang Pertambangan Galian C (*pabrik cipping/stone crusher*) perusahaan ini beralamat di Dusun Longki, Desa Balong, Kecamatan Ujung Loe, Kabupaten Bulukumba. Peneliti menyebarkan kuesioner dengan jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 34 dan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 34 kuesioner, sehingga tingkat pengembalian sebesar 100%.

4.1 Tabel. Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	34	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang digunakan	34	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah

2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja. Data karakteristik responden selengkapnya dapat dilihat dalam penjelasan berikut ini:

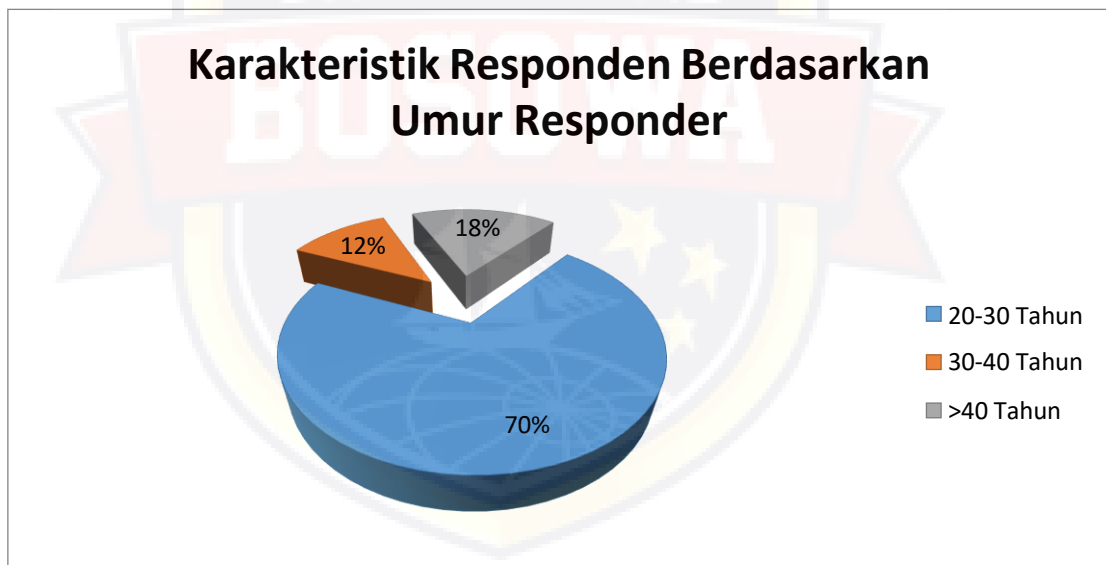
a) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini disajikan tabel demografi responden berdasarkan umur:

4.2 Tabel. Demografi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Jumlah	Frekuensi (%)
1	20-30 Tahun	24	70%
2	31-40 Tahun	4	12%
3	>40 Tahun	6	18%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah



Gambar 4.1. Grafik Demografi Responden Berdasarkan Umur Responden

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 20-30 tahun yaitu sejumlah 24 (70%) diikuti responden yang berusia >40 tahun berjumlah 6 (18%). dengan jumlah paling sedikit berdasarkan usia adalah usia 30-40 tahun yaitu berjumlah 4

(12%).

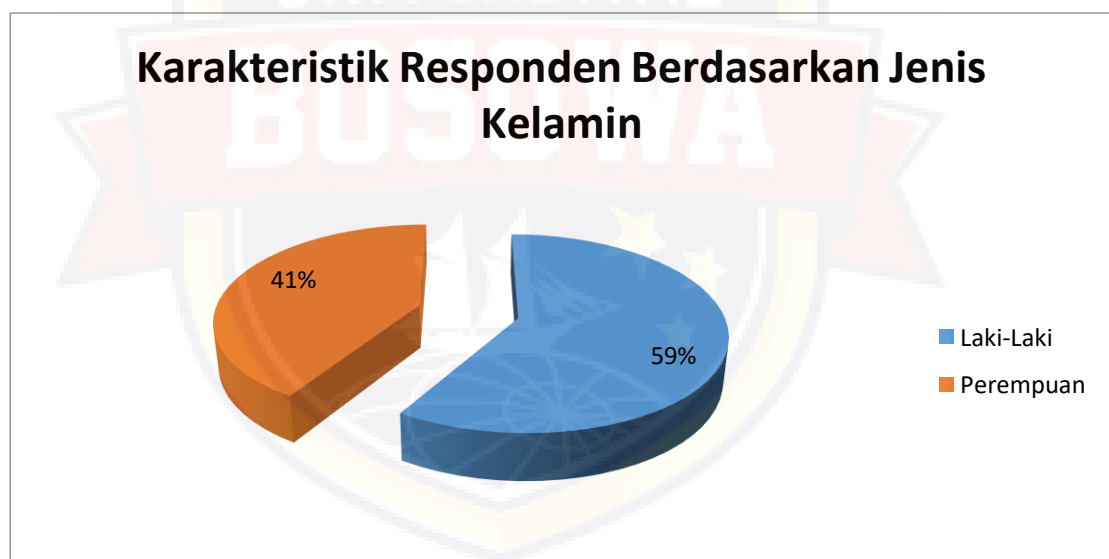
b) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan demografi responden berdasarkan jenis kelamin:

4.3 Tabel. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi (%)
1	Laki-laki	20	59%
2	Perempuan	14	41%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah



Gambar 4.2. Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

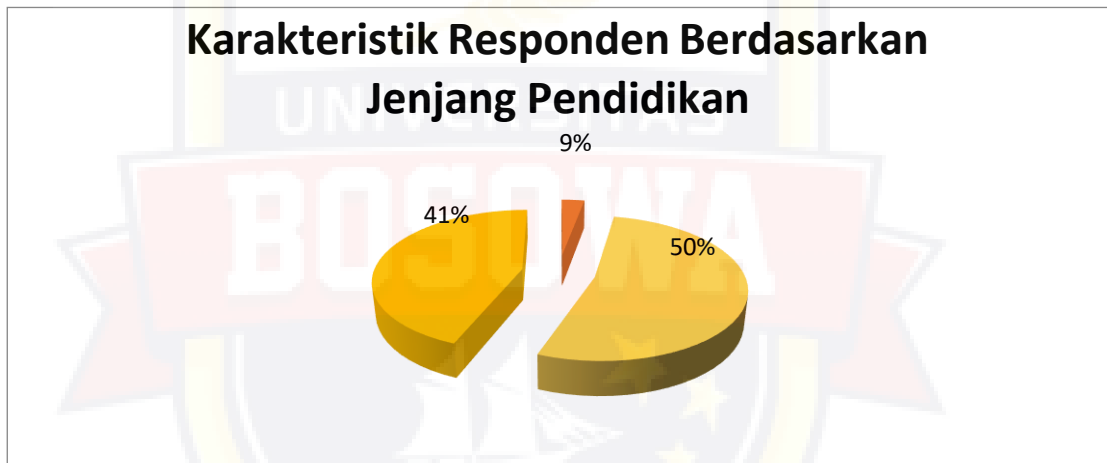
Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 (59%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak (41%).

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Berikut ini

disajikan demografi responden berdasarkan jenjang pendidikan:

4.4 Tabel Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi (%)
1	SMA	17	50%
2	D3	3	9%
3	S1	14	41%
Jumlah		34	100%



Sumber: Data Primer yang Diolah

Gambar4.3. Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa responden yang bekerja pada Kantor Cv. Askarindo Mandiri mayoritas responden dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 17 Orang (50%) diikuti responden dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 14 Orang (41%), lalu responden dengan jenjang pendidikan D3 sebanyak 3 Orang (9%).

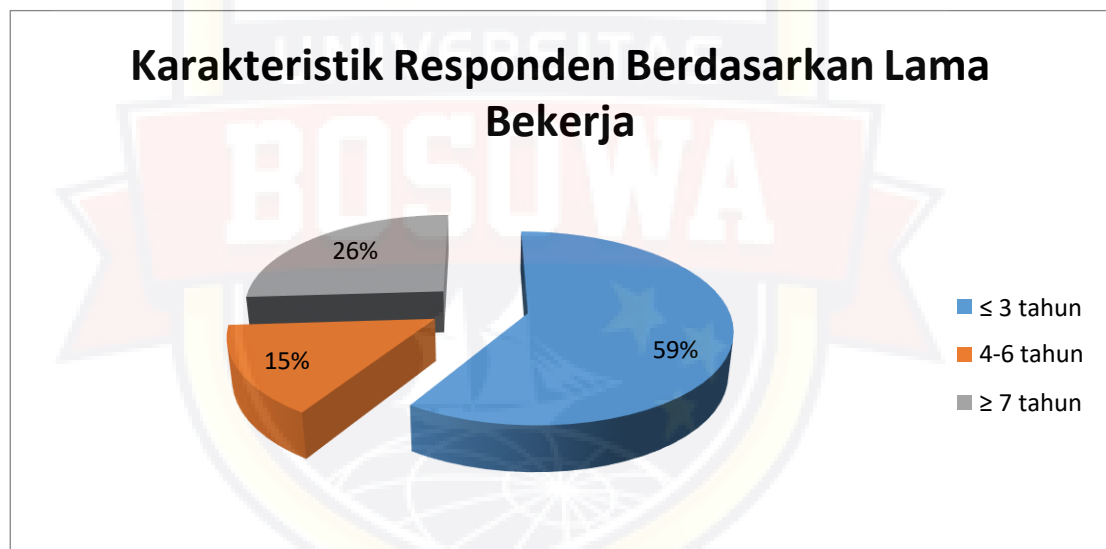
d) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Berikut disajikan

demografi responden berdasarkan lama bekerja:

4.5 Tabel. Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Jabatan	Jumlah	Frekuensi (%)
1	≤ 3 tahun	20	59%
2	4-6 tahun	5	15%
3	≥ 7 tahun	9	26%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah



Gambar 4.4. Grafik Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden bekerja selama ≤ 3 tahun sebanyak 20 (59%) diikuti responden yang bekerja selama ≥ 7 tahun sebanyak 9 (26%), dan responden yang bekerja selama 4-6 tahun yaitu sebanyak (15%).

B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Produktifitas Karyawan. Variabel-variabel tersebut akan diujidengan uji statistik deskriptif.

4.6 Tabel analisis Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	37	1,70	4,50	139,00	3,7568	,51399
Disiplin Kerja	37	1,90	4,50	141,10	3,8135	,56330
Motivasi	37	1,70	5,00	154,30	4,1703	,57294
ProduktifitasKaryawan	37	1,70	5,00	152,00	4,1081	,60845

Sumber: Data yang Diolah

0-1 = Sangat tidak setuju

1,1-2= Tidak setuju

2,1-3= Netral

3,1-4= Setuju

4,1-5= Sangat Setuju

Tabel diatas menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabeldalam penelitian ini, antara lain:

a) Kompensasi (X_1)

Berdasarkan tabel diatas X_1 memiliki nilai mean 3,75 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi

menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,513 dari nilai rata-rata jawaban responden.

b) Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan tabel diatas X_2 memiliki nilai mean 3,81 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,563 dari nilai rata-rata jawaban responden.

c) Motivasi (X_3)

Berdasarkan tabel diatas X_3 memiliki nilai mean 4,17 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,572 dari nilai rata-rata jawaban responden.

d) Produktifitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas Y memiliki nilai mean 4,10 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,608 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2. Hasil Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas data

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2010) bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang

seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas dalam penelitian ini mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Penelitian ini merupakan instrument non-test, maka untuk mengukur instrumen tersebut cukup memenuhi validitas konstruksi (*construct*). Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir. Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Hasil uji validitas untuk setiap instrument adalah sebagai berikut:

1) Kecerdasan Intelektual

4.7 Tabel. Hasil Uji Validitas Kompensasi

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,586	0,325	Valid
2	0,678	0,325	Valid
3	0,651	0,325	Valid
4	0,563	0,325	Valid
5	0,650	0,325	Valid
6	0,528	0,325	Valid
7	0,579	0,325	Valid

8	0,763	0,325	Valid
9	0,636	0,325	Valid
10	0,590	0,325	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada instrument Kompensasi dengan menggunakan *software* SPSS pengolah data, semua item memiliki nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,325 (tariff signifikan 5% dengan $n=37$) sehingga dinyatakan valid.

2) Disiplin Kerja

4.8 Tabel. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,518	0,325	Valid
2	0,744	0,325	Valid
3	0,679	0,325	Valid
4	0,624	0,325	Valid
5	0,414	0,325	Valid
6	0,350	0,325	Valid
7	0,599	0,325	Valid
8	0,406	0,325	Valid
9	0,769	0,325	Valid
10	0,735	0,325	Valid

11	0,815	0,325	Valid
12	0,416	0,325	Valid
13	0,573	0,325	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada instrument Disiplin Kerja dengan menggunakan *software* SPSS pengolah data, semua item memiliki nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,325 (tariff signifikan 5% dengan $n=37$) sehingga dinyatakan valid.

3) Motivasi

4.9 Tabel. Hasil Uji Validitas Motivasi

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,826	0,325	Valid
2	0,710	0,325	Valid
3	0,717	0,325	Valid
4	0,618	0,325	Valid
5	0,801	0,325	Valid
6	0,752	0,325	Valid
7	0,424	0,325	Valid
8	0,669	0,325	Valid
9	0,715	0,325	Valid
10	0,776	0,325	Valid
11	0,610	0,325	Valid

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
12	0,672	0,325	Valid
13	0,613	0,325	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada instrument Motivasi dengan menggunakan *software* SPSS pengolah data, semua item memiliki nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,325 (tariff signifikan 5% dengan $n=37$) sehingga dinyatakan valid.

4) Produktifitas Karyawan

4.10 Tabel. Hasil Uji Validitas Produktifitas Karyawan

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,714	0,325	Valid
2	0,786	0,325	Valid
3	0,674	0,325	Valid
4	0,717	0,325	Valid
5	0,672	0,325	Valid
6	0,810	0,325	Valid
7	0,859	0,325	Valid
8	0,760	0,325	Valid
9	0,753	0,325	Valid
10	0,867	0,325	Valid
11	0,867	0,325	Valid

12	0,826	0,325	Valid
13	0,343	0,325	Valid
14	0,556	0,325	Valid
15	0,530	0,325	Valid
16	0,687	0,325	Valid
17	0,763	0,325	Valid
18	0,549	0,325	Valid

Sumber: Data primer yang Diolah

Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada instrument Produktifitas Karyawan dengan menggunakan *software* SPSS pengolah data, semua item memiliki nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,325 (tariff signifikan 5% dengan $n=37$) sehingga dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas Data

4.11 Tabel. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,823	Reliabel
Disiplin Kerja	0,838	Reliabel
Motivasi	0,903	Reliabel
Produktifitas Karyawan	0,938	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel. Menunjukkan hasil uji reliabilitas instrument yang

menyatakan seluruh instrument variabel penelitian dinyatakan reliabel karena koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

c) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2013). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel. Sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar daripada $\alpha = 5\%$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel- variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari

multikolinearitas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat padatabel berikut ini:

4.12 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	30,837	11,401			2,705	,011		
Kompensasi	,231	,301	,148		,766	,450	,559	1,789
Disiplin Kerja	,147	,248	,142		,591	,559	,359	2,785
Motivasi	,516	,270	,402		1,911	,066	,469	2,134

a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikoloniaritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah situasi tidak konstannya varians. Untuk mendeteteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan pengujian dengan menggunakan metode *Glesjer* yang selanjutnya dilakukan perbandingan antara nilai sig t dengan 0,05 Heteroskedastisitas dapat diartikan yaitu

hubungan X_1 , X_2 , X_3 dengan variabel di luar penelitian ini. Jika sig t hitung lebih kecil dari 0,05 maka akan terjadi heterokedastisitas, begitu juga sebaliknya jika sig t hitung lebih besar dari 0,05 maka tidak akan terjadi heterokedastisitas. Hasil uji *Gleser* dapat ditunjukkan pada tabel, sebagai berikut :

4.13 Tabel . Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,943	6,373		1,246	,222		
Kompensasi	-,038	,168	-,055	-,228	,821	,559	1,789
Disiplin Kerja	,035	,139	,077	,255	,800	,359	2,785
Motivasi	-,100	,151	-,175	-,665	,511	,469	2,134

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel terdapat masing-masing variabel independen diperoleh p-value (sig-t) > 0,05. Variabel Kompensasi memiliki nilai sig t hitung sebesar, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai sig t hitung sebesar,dan variabel Motivasi memiliki nilai sig t hitung sebesar. Kesimpulan dari pengujian tersebut adalah tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

4.14 Tabel. Model Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,837	11,401		2,705	,011
Kompensasi	,231	,301	,148	,766	,450
Disiplin Kerja	,147	,248	,142	,591	,559
Motivasi	,516	,270	,402	1,911	,066

a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan
Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α) yang diperoleh sebesar 30,837 artinya jika Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi bernilai 0 maka besarnya tingkat Produktifitas Karyawan yang terjadi adalah sebesar 30,837.
- 2) Koefisien regresi $X_1 = 0,231$ artinya jika Kompensasi naik sebanyak 1 satuan, maka Produktifitas Karyawan naik sebesar 0,231.
- 3) Koefisien regresi $X_2 = 0,147$ artinya jika Disiplin Kerja naik sebanyak 1 satuan, maka Produktifitas Karyawan naik sebesar 0,147
- 4) Koefisien regresi $X_3 = 0,516$ artinya jika Motivasi naik sebanyak 1

satuan, maka Produktifitas Karyawan naik sebesar 0,516.

b) Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja).

4.15 Tabel. Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.376	.314	3,46113

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Spiritual, Kecerdasan_Intelektual, Kecerdasan_Emosional

Pada tabel di atas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,376 memberi pengertian bahwa variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi variasi yang terjadi pada variabel Y (Produktifitas Karyawan) adalah sebesar 37,6% ditentukan oleh variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi, selebihnya sebesar 62,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisa regresi ini.

c) Uji Statistik t

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

4.16 Tabel. Uji Statistik t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	30,837	11,401		2,705	,011
Kompensasi	,231	,301	,148	,766	,450
Displin Kerja	,147	,248	,142	,591	,559
Motivasi	,516	,270	,402	1,911	,066

a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Produktifitas Karyawan.

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X_1 diperoleh bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Produktifitas Karyawan. Pengujian pengaruh variabel Kompensasi terhadap Produktifitas Karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung 0,766 sebesar dan t tabel sebesar 2,042 dengan signifikansi sebesar 0,450. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di atas 0,05 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh dari variabel Kompensasi terhadap Produktifitas Karyawan.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X_2 diperoleh bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Produktifitas Karyawan. Pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 0,591 dan t tabel sebesar 2,042 dengan signifikansi sebesar 0,599. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di atas 0,05 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh dari variabel Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Karyawan.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X_3 diperoleh bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Produktifitas Karyawan. Pengujian pengaruh variabel Motivasi terhadap Produktifitas Karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 1,911 dan t tabel sebesar 2,042 dengan signifikansi sebesar 0,066. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di atas 0,05 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh dari variabel Motivasi terhadap Produktifitas Karyawan.

d) Hasil Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengujian tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Jika taraf signifikansinya $> 0,05$ H_0 ditolak dan

jika taraf signifikansinya $< 0,05$ Ha diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut

:

4.17 Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	216,999	3	72,333	6,038	,002 ^b
Residual	359,383	30	11,979		
Total	576,382	33			

a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

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

Sumber: Data Primer yang diolah

Pengujian signifikan bertujuan untuk mengetahui signifikansi korelasi Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan. Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai P value sebesar 0,002^b lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya berarti bahwa secara simultan variable Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Karyawan.

BAB V

PENUTUP

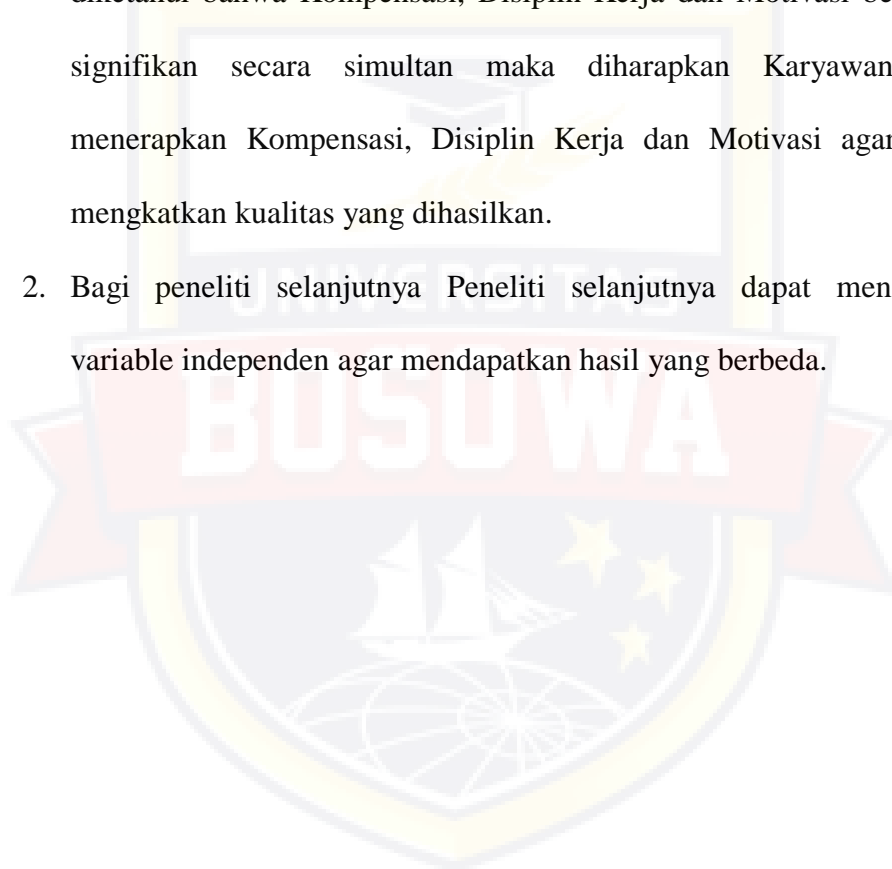
A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis linier berganda diperoleh bahwa variable kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktifitas karyawan pada Cv. Askarindo Mandiri. Dari hasil perhitungan diperoleh $t\text{-hitung} < t\text{-table}$ dengan $\text{sig-} > 0,05$. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktifitas Karyawan
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa variable disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan pada cv. Askarindo Mandiri. Dari hasil perhitungan diperoleh $t\text{-hitung} < t\text{-table}$ dengan $\text{sig-}t > 0,05$. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas karyawan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis linier berganda diperoleh bahwa variable kecerdasan spriritual tidak berpengaruh terhadap kualitas produktifitas karyawan pada cv. Askarindo Mandiri. Dari hasil perhitungan diperoleh $t\text{-hitung} < t\text{-table}$ dengan $\text{sig-}t > 0,05$. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kecerdasan spriritual berpengaruh positif terhadap produktifitas karyawan
4. Berdasrkan hasil perhitungan analisis linier berganda di peroleh bahwa variable Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas karyawan. Dari hasil

perhitungan diperoleh Pvalue sebesar $0,002 < 0,05$. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

B. Saran

1. Bagi karyawan yang bekerja pada Cv. Askarindo Mandiri Setelah diketahui bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan maka diharapkan Karyawan mampu menerapkan Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi agar semakin meningkatkan kualitas yang dihasilkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variable independen agar mendapatkan hasil yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT BumiAksara
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi,Isu-isu Utama dan Globalisasi, Manggu Media, Bandung
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama).
PRENADAMEDIA GROUP.
- Sumual, Tinneke Evie Meggy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi). Surabaya: CV R.A.De.Rozarie
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alfabeta, CV.