

# Tingkat Kualitas Motivasi, Kompensasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Empiris Pada PD. BPR Bank Boyolali)

Drs. Muhammad Jalari, SE, MM  
STIE Surakarta  
Email : jalari1964@gmail.com

## **Abstract**

*The purpose of this research is to know and analyze the influence of motivation (X1), compensation (X2), work discipline (X3) to work productivity (Y) in PD company. BPR Bank Boyolali. The population to be studied has been determined by the amount of 140 people, then the data obtained sample size with the Slovin formula. The sample taken in this research is 60 respondents. Motivation compensation and employee work discipline is not significant effect on work productivity. The implication of this research is research model that is motivation, compensation and work discipline of employees is one model that can predict productivity especially on productivity at PD. BPR Bank Boyolali*

**Keywords:** Motivation, compensation, work discipline and work productivity

## **Abstraksi**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), kedisiplinan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap produktivitas kerja (Y) di perusahaan PD. BPR Bank Boyolali. Populasi yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 140 orang, maka dari data tersebut didapatkan ukuran sampel dengan rumus Slovin. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 60 responden. Motivasi kompensasi dan disiplin kerja pegawai secara tidak signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini yaitu motivasi, kompensasi dan disiplin kerja pegawai merupakan salah satu model yang dapat memprediksi produktivitas khususnya pada produktivitas pada PD. BPR Bank Boyolali*

**Kata kunci :** Motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja

## **1. PENDAHULUAN**

Faktor- faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan antara lain menurut (Sutrisno,2009) yaitu sebagai berikut : Sikap Mental adalah konsepsi atau perilaku yang muncul dari jiwa seseorang sebagai reaksi atas situasi yang mempengaruhinya, Kemampuan Fisik Karyawan adalah kemampuan dan kecakapan

dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu kegiatan ataupun tugas, Hubungan Antara Atasan dan Bawahan adalah hubungan-hubungan itu diperlihatkan adanya saling ketertarikan secara pribadi, saling percaya, kesetiaan yang kuat, komunikasi yang nyaman, dan pengaruh yang saling timbal balik. Salah satu Faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas antara lain pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), kemampuan (*ambities*), sikap (*attitudes*), perilaku (*behaviors*).

Adanya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja. Menurut Ardana dkk (dalam Rumondor, 2012:270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Faktor lainnya adalah motivasi kerja.

Adapun masalah yang dihadapi perusahaan PD. BPR Bank Boyolali adalah sebagai berikut: Apakah motivasi kompensasi dan disiplin kerja pegawai secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja 2). Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja 3). Menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja di perusahaan PD. BPR Bank Boyolali.

### **Kajian Teoritis dan Hipotesis**

#### **1. Motivasi**

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” (Siagian, 2004: 138 dalam Yuli, 2013).

Motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan, (2011 ; 143) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Sopiha (2008 : 169) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Motivasi secara singkat menurut Fathoni (2006) adalah proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang mengarahkannya. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PD. BPR Bank Boyolali Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini yaitu motivasi merupakan salah satu model yang dapat memprediksi Produktivitas khususnya pada Produktivitas pada PD. BPR Bank Boyolali. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H1: Motivasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

## 2. Kompensasi

Menurut Ardana (2012:153) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:117) . Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Gaol (2014:310) Kompensasi merupakan hal yang diterima oleh pegawai baik berupa uang atau bukan sebagai balas jasa yang diberikan atas kontribusi pegawai kepada organisasi. Menurut Wibowo (2014:290), Kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diterima pegawai dapat berupa uang atau lainnya yang seperti berupa gaji, upah, bonus, insentif, penghargaan, ataupun reward, dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain – lain.

Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada PD. BPR Bank Boyolali. Implikasi dari model penelitian ini yaitu Kompensasi merupakan

salah satu model yang dapat memprediksi Produktivitas khususnya pada Produktivitas pada PD. BPR Bank Boyolali. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja

### 3. Kedisiplinan Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris “ disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Pengertian Disiplin Kerja Menurut pendapat Alex S. Nitisemito(1984: 199) Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Soegeng Pridjominto (1993:15) mengemukakan Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban. Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh secara parsial atau individu terhadap Produktivitas Pada PD. BPR Bank Boyolali. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Disiplin kerja pegawai berpengaruh secara parsial atau individu terhadap Produktivitas Kerja.

### 4. Produktivitas Kerja

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2008:12) mendefinisikan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu. ( Sulaeman Ardika. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Ekonomi Trikonomika*, 13 (1), issn 1411-514x.

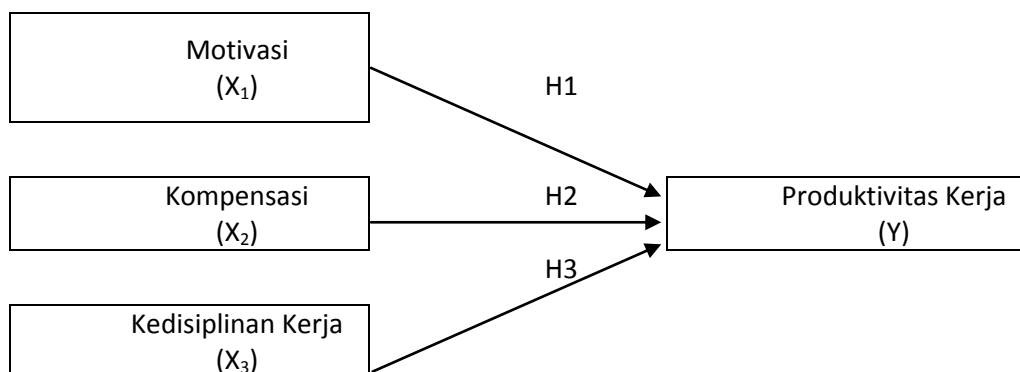
Menurut Ricky W. Griffin (2003:213-214) produktivitas Tenaga Kerja Karyawan pada dasarnya merupakan produktivitas persial, karena hanya membagi output dengan

satu jenis input, yaitu hanya tenaga kerja. Jadi, Produktivitas Tenaga Kerja di ukur dengan menggunakan masukan tenaga kerjanya per minggu. ( Sulaeman Ardika. (2014).

Menurut Samuelson (1993:133) menyatakan bahwa Produktivitas merupakan suatu konsep pengukuran rasio output total terhadap rata-rata input tertimbang. ( Sulaeman Ardika. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Ekonomi Trikonomika*, vol 13, No.1, Juni 2014 ).

Maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang di harapkan dalam waktu yang tepat.

#### Kerangka Berpikir



#### Keterangan :

Variabel *independent* (variabel bebas) : variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel *independent* yaitu motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kedisiplinan kerja ( $X_3$ ).

Variabel *dependent* (variabel terikat) : variabel yang dipengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel *dependent* yaitu produktivitas kerja ( $Y$ ).

## 2. METODE PENELITIAN

### 1. Sumber Data dan jenis data

Data Primer adalah data yang dilakukan dengan cara meneliti langsung terhadap konsumen, dengan menggunakan alat yang berupa kuesioner penelitian. Kuesioner diisi dan dijawab secara benar oleh responden karyawan. Adapun Data sekunder adalah salah satu pengumpulan data dengan cara tidak langsung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan study kepustakaan untuk memperoleh data.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD.BPR Bank Boyolali yang berjumlah 140 orang. Adapun sampel pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan rumus Slovin (Husein Umar 2008:78) sampel yang akan ditentukan oleh peneliti dengan presentase kelonggaran ketidaktelitian adalah sebesar 10%.

$$\text{Rumus Slovin } n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana : n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e =Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir

Jumlah populasi yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 140 orang, maka dari data tersebut didapatkan ukuran sampel dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{140}{1 + 140 (0,1)^2} \\ &= \frac{140}{1+1,4} \\ &= 58,33 \\ &= 60 \end{aligned}$$

Jadi , sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah 60 responden.

### 2. Metode Pengumpulan Data :

Interview yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan cara wawancara secara langsung atau dengan tatap muka dengan responden menggunakan

*list* pertanyaan-pertanyaan yang akan disampaikan ke responden yang nantinya dikumpulkan sebagai data primer. Adapun kuesioner yaitu suatu cara memberikan *list* pertanyaan kepada responden serta responden memilih jawaban-jawaban yang sudah tercantumkan, sifat jawaban tersebut tertutup.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### HASIL

##### 1. Uji Realibilitas dan validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (nilai Corrected Item - Total Correlation pada output Cronbach Alpha) dengan nilai *r* tabel untuk degree of freedom ( $df = n - k$ ), dalam hal ini *n* merupakan jumlah sampel dan *k* merupakan jumlah variabel independen. Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n = 60$ ) dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $60 - 2 = 58$ , dengan  $df = 58$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat *r* tabel dengan uji dua sisi = 0,21. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2006).

Hasil uji realibilitas dan validitas pada indikator-indikator penelitian ini terdapat pada tabel berikut.

##### a. Motivasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,425	5

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Nilai Cronbach Alpha > 0,60 Karena hasil Cronbach Alphanya adalah 0,425 yang berarti lebih kecil dari pada 0,60, maka kuesioner tersebut adalah Tidak Reliabel.

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	16,52	3,467	,372	,240

M2	16,16	4,826	,099	,443
M3	16,16	4,367	,264	,349
M4	16,50	4,713	,083	,459
M5	16,85	3,110	,296	,306

U untuk menilai Validitas maka hasil pada kolom Corrected Item Total Correlation dibandingkan dengan r tabel

Tabel Nilai Validitas Motivasi

No. Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	r tabel
M1	,372	0,21
M2	,099	0,21
M3	,264	0,21
M4	,083	0,21
M5	,296	0,21

Pernyataan motivasi 1, motivasi 3, dan motivasi 5 tersebut adalah Valid karena nilai r hitung Motivasi tersebut lebih besar dari pada r tabel, sedangkan motivasi yang lain yaitu motivasi 2 dan motivasi 4 tidak valid karena r hitung lebih kecil dari r tabel.

b. Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,553	5

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Nilai Cronbach Alpha > 0,60 Karena hasil Cronbach Alphanya adalah 0,553 yang berarti lebih kecil dari pada 0,60, maka kuesioner tersebut adalah Tidak Reliabel.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	16,067	5,148	,089	,596
K2	16,283	4,173	,428	,447
K3	16,417	3,806	,352	,474
K4	16,833	3,023	,499	,359
K5	16,533	4,287	,229	,548

Untuk menilai Validitas maka hasil pada kolom Corrected Item Total Correlation dibandingkan dengan r tabel.

No. Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	r tabel
K1	,089	0,21
K2	,428	0,21
K3	,352	0,21
K4	,499	0,21
K5	,229	0,21

Pernyataan kompensasi 2, kompensasi 3, kompensasi 4, dan kompensasi 5 tersebut adalah Valid karena nilai r hitung tersebut lebih besar dari pada r tabel, sedangkan kompensasi 1 tidak valid, r hitung lebih kecil dari r tabel.

c. Disiplin kerja pegawai

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,371	5

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Nilai Cronbach Alpha > 0,60 Karena hasil Cronbach Alphanya adalah 0,371 yang berarti lebih kecil dari 0,60, maka kuesioner tersebut tidak Reliabel.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DKP1	17,200	2,434	,224	,286
DKP2	17,250	2,360	,306	,218
DKP3	17,283	2,613	,112	,385
DKP4	16,983	2,729	,149	,347
DKP5	17,083	2,722	,142	,353

Untuk menilai Validitas maka hasil pada kolom Corrected Item Total Correlation dibandingkan dengan r tabel.

No. Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	r tabel
DKP1	,224	0,21
DKP2	,306	0,21
DKP3	,112	0,21
DKP4	,149	0,21
DKP5	,142	0,21

Pernyataan disiplin kerja pegawai 1 dan disiplin kerja pegawai 2 tersebut adalah Valid karena nilai r hitung tersebut lebih besar dari pada r tabel, sedangkan disiplin kerja pegawai 3, disiplin kerja pegawai 4, disiplin kerja pegawai 5 tidak valid karena r hitung lebih kecil dari r tabel.

d. Produktivitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,456	5

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Nilai Cronbach Alpha > 0,60 Karena hasil Cronbach Alphanya adalah 0,371 yang berarti lebih kecil dari pada 0,60, maka kuesioner tersebut adalah Tidak Reliabel.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15,700	4,247	,022	,535
P2	15,917	3,535	,319	,352
P3	16,067	2,775	,471	,204
P4	15,333	4,395	,030	,514
P5	16,450	2,726	,382	,275

No. Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	r tabel
P1	,022	0,21
P2	,319	0,21
P3	,471	0,21
P4	,030	0,21
P5	,382	0,21

Pernyataan produktifitas 2, produktifitas 3, dan produktifitas 5 tersebut adalah Valid karena nilai r hitung tersebut lebih besar dari pada r tabel, sedangkan produktifitas 1 dan produktifitas 4 tidak valid karena r hitung lebih kecil dari r tabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Tests of Normality**

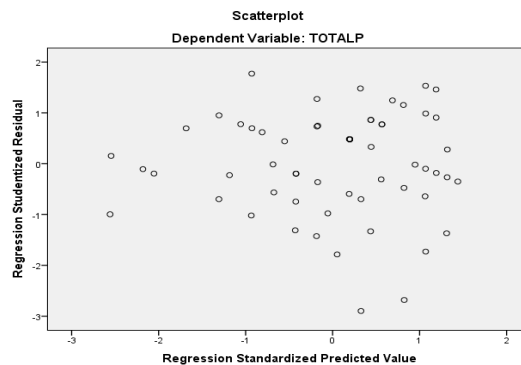
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
TOTALM	,153	60	,001	,905	60	,000
TOTALK	,163	60	,000	,935	60	,003
TOTALDKP	,233	60	,000	,923	60	,001

a. Lilliefors Significance Correction

Hasilnya :

Berdasarkan nilai sig pada Kolmogorov-Smirnov variabel motivasi, kompensasi, dan kedisiplinan bernilai  $\leq 0,05$  yaitu berarti data tidak berdistribusi normal

b. Uji Heteroskedastisitas



Titik-titik dalam scatterplot di atas terlihat menyebar, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinearista

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTALM	,679	1,474
	TOTALK	,806	1,241
	TOTALDKP	,825	1,212

a. Dependent Variable: TOTALP

nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Kesimpulan : Nilai VIF yaitu <10 maka tidak terjadi MULTIKOL

c. Uji Linearitas

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	91,452	10	9,145	2,292	,027
Between Groups	50,649	1	50,649	12,696	,001
TOTALP * Deviation from Linearity	40,802	9	4,534	1,136	,356
TOTALM Within Groups	195,482	49	3,989		
Total	286,933	59			

Kesimpulan :

Karena nilai Sig atau signifikansi pada Deviation from Linearity adalah sebesar 0,356 yang berarti  $\geq 0,05$  maka hubungan antar variabel adalah linear.

1. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,558 <sup>a</sup>	,311	,274	1,8785	1,342

a. Predictors: (Constant), TOTALDKP, TOTALK, TOTALM  
 b. Dependent Variable: TOTALP

Perhitungan :

$$\alpha = 5\%, K = 3, n = 60$$

$$\text{Nilai DW} = 1.4797$$

$$dl = 1.4797$$

$$4-dl = 4 - 1.4797$$

$$= 2.5203$$

$$\begin{aligned}
 du &= 1.6889 \\
 4-du &= 4-1.6889 \\
 &= 2.3111
 \end{aligned}$$

**Interpretasi Hasil :**

Menentukan nilai-nilai batas yaitu  $d_l$  dan  $d_U$  dengan melihat Tabel Durbin Watson pada  $\alpha = 5\%$ ,  $k=3$  (jumlah variabel bebas=3) dan  $n = 60$

Keputusan ada tidaknya Autokorelasi :

- 1) Bila nilai DW (Durbin Watson) berada di antara  $d_U$  sampai dengan  $4 - d_U$ , koefisien korelasi sama dengan nol. Artinya tidak terjadi Autokorelasi.
- 2) Bila nilai DW (Durbin Watson) lebih kecil daripada  $d_l$ , koefisien korelasi lebih besar daripada nol. Artinya terjadi Autokorelasi Positif.
- 3) Bila nilai DW (Durbin Watson) lebih besar daripada  $4 - d_l$ , koefisien korelasi lebih kecil daripada nol. Artinya terjadi Autokorelasi Negatif.
- 4) Bila nilai DW (Durbin Watson) berada di antara  $4 - d_U$  dan  $4 - d_l$ , Hasilnya tidak dapat disimpulkan. ( 2,3111...,1,4797...,2,5203)

Berdasarkan perhitungan di atas berarti nilainya berada di Kriteria ke 4 yaitu di antara  $4-d_U$  sampai dengan  $4 - d_l$ , sehingga hasilnya tidak dapat disimpulkan.

c. Uji Regresi Berganda

**Correlations**

		TOTALP	TOTALM	TOTALK	TOTALDK P
Pearson Correlation	TOTALP	1,000	,420	,437	,370
	TOTALM	,420	1,000	,436	,413
	TOTALK	,437	,436	1,000	,124
	TOTALDKP	,370	,413	,124	1,000
Sig. (1-tailed)	TOTALP	.	,000	,000	,002
	TOTALM	,000	.	,000	,001
	TOTALK	,000	,000	.	,173
	TOTALDKP	,002	,001	,173	.

N	TOTALP	60	60	60	60
	TOTALM	60	60	60	60
	TOTALK	60	60	60	60
	TOTALDKP	60	60	60	60

Interpretasi :

- r hitung variabel Jumlah produktivitas dan motivasi sebesar 0,420 yang artinya antara Jumlah produktivitas dan motivasi korelasinya lemah.
- r hitung variabel Jumlah produktivitas dan kompetensi sebesar 0,437 yang artinya antara Jumlah produktivitas dan kompetensi korelasinya lemah.
- r hitung variabel Jumlah produktivitas dan disiplin kerja sebesar 0,370 yang artinya antara Jumlah produktivitas dan disiplin kerja korelasinya lemah.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 <sup>a</sup>	,311	,274	1,8785

a. Predictors: (Constant), TOTALDKP, TOTALK, TOTALM

b. Dependent Variable: TOTALP

R square : Koefisien Determinasi

Besarnya Adjusted R Square ( nilai R<sup>2</sup> yang disesuaikan) sebesar 0,274 artinya besarnya pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Produktivitas adalah 27,4 %

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	89,327	3	29,776	8,438	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	197,606	56	3,529		
Total	286,933	59			

a. Dependent Variable: TOTALP

b. Predictors: (Constant), TOTALDKP, TOTALK, TOTALM

Kolom Sig. menunjukkan nilai di bawah 0,05 artinya pengujian secara bersama-sama adalah signifikan yang berarti pula bahwa : Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,828	3,344		1,145	,257
1 TOTALM	,156	,125	,169	1,252	,216
TOTALK	,305	,114	,331	2,683	,010
TOTALDKP	,306	,144	,259	2,121	,038

a. Dependent Variable: TOTALP

Tabel Coefficeints menunjukkan hasil Uji t dan Persamaan Regresi

1. Uji t diperlihatkan pada kolom Sig dimana :

nilai untuk Motivasi adalah 0,216 (Lebih besar dari 0,05) yang berarti Motivasi tidak berpengaruh secara parsial atau individu terhadap Produktivitas ,untuk Kompensasi adalah 0,010 (lebih kecil dari 0,05) berarti Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas, untuk Disiplin Kerja Pegawai adalah 0,038 ( lebih kecil dari 0,05) yang berarti Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh secara parsial atau individu terhadap Produktivitas.

2. Persamaan regresi diperlihatkan pada kolom Unstandardized Coefficients :

Hasilnya adalah  $Y = 3,344 + 0,125 X_1 + 0,114 X_2 + 0,144 X_3$

- a. Konstanta sebesar 3,344 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Pegawai maka nilai Produktivitas adalah sebesar 3,344
- b. Koefisien regresi X1 atau Motivasi sebesar menyatakan bahwa setiap penambahan satu Motivasi akan menambah jumlah Produktivitas sebesar

0,125

- c. Koefisien regresi X2 atau Kompensasi sebesar 0,114 menyatakan bahwa setiap penambahan satu Kompensasi akan menambah jumlah produktivitas sebesar 0,114
- d. Koefisien regresi X3 atau Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,144 menyatakan bahwa setiap penambahan atau Disiplin Kerja Pegawai akan menambah jumlah Produktivitas sebesar 0,144.

### **PEMBAHASAN**

#### **1. Pengaruh motivasi terhadap Produktivitas Kerja.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PD. BPR Bank Boyolali. Berdasarkan Uji realibilitas dan validitas maka dapat dijelaskan bahwa Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Nilai Cronbach Alpha > 0,60 Karena hasil Cronbach Alphanya adalah 0,425 yang berarti lebih kecil dari pada 0,60, maka kuesioner tersebut adalah tidak reliabel. Pernyataan motivasi 1, motivasi 3, dan motivasi 5 tersebut adalah Valid karena nilai r hitung Motivasi tersebut lebih besar dari pada r tabel, sedangkan motivasi yang lain yaitu motivasi 2 dan motivasi 4 tidak valid karena r hitung lebih kecil dari r tabel. Uji t diperlihatkan pada kolom Sig dimana nilai untuk motivasi adalah 0,216 (Lebih besar dari 0,05) yang berarti motivasi tidak berpengaruh secara parsial atau individu terhadap produktivitas.

Berdasarkan analisis tersebut diatas bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Model penelitian ini salah satu model yang dapat memprediksi produktivitas kerja karyawan pada PD. BPR Bank Boyolali, akan tetapi hasilnya berbeda dengan hipotesis.

Implikasi dari penelitian ini adalah bentuk-bentuk motivasi yang diberlakukan oleh perusahaan kurang sesuai dengan situasi dan kondisi karyawan, maka dicarikan bentuk dan terobosan baru untuk memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja maupun produktivitas pegawai.

#### **2. Pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas Kerja**

Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PD. BPR Bank Boyolali. Berdasarkan tabel Coefficients menunjukkan hasil Uji t dan Persamaan Regresi bahwa uji t diperlihatkan pada kolom Sig dimana kompensasi adalah 0,010 (lebih kecil

dari 0,05) berarti Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas.

Implikasi dari penelitian ini Variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Pada PD. BPR Bank Boyolali, maka perusahaan harus memperhatikan dan merealisasikan dan meningkatkan kompensasi yang selama ini berlaku diperusahaan tersebut. Karena variabel ini berpengaruh terhadap kemajuan maupun produktifitas kerja karyawan.

### 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh secara parsial atau individu terhadap produktivitas pada PD. BPR Bank Boyolali. Berdasarkan tabel Coefficients menunjukkan hasil Uji t dan Persamaan Regresi bahwa uji t diperlihatkan pada kolom Sig dimana Disiplin Kerja Pegawai adalah 0,038 ( lebih kecil dari 0,05) yang berarti disiplin kerja pegawai berpengaruh secara parsial atau individu terhadap Produktivitas. Persamaan regresi diperlihatkan pada kolom Unstandardized Coefficients : Hasilnya adalah  $Y = 3,344 + 0,125 X_1 + 0,114 X_2 + 0,144 X_3$ . Koefisien regresi  $X_3$  atau Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,144 menyatakan bahwa setiap penambahan atau Disiplin Kerja Pegawai akan menambah jumlah Produktivitas sebesar 0,144.

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah disiplin kerja pegawai berpengaruh secara parsial atau individu terhadap Produktivitas Pada PD. BPR Bank Boyolali, maka perusahaan harus memperhatikan dan merealisasikan disiplin kerja karyawan. Bagi karyawan yang tidak disiplin perlu diberikan punishment, adapun bagi karayawan yang disiplin perlu adanya reward

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data, pengolahan data serta interpretasinya dapat disimpulkan: motivasi, kompensasi dan disiplin kerja pegawai secara tidak signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PD. BPR Bank Boyolali Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini yaitu Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Pegawai merupakan salah satu model yang dapat memprediksi Produktivitas khususnya pada Produktivitas pada PD. BPR Bank Boyolali

Motivasi Tidak berpengaruh sterhadap Produktivitas kerja, kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dan disiplin kerja pegawai berpengaruh secara parsial atau individu terhadap produktivitas pada PD. BPR Bank Boyolali.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka variabel kompensasi dan disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Pada PD. BPR Bank Boyolali, maka perusahaan harus memperhatikan dan merealisasikan kedua variabel tersebut. Sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Pada PD, BPR Bank Boyolali. Mungkin bentuk-bentuk motivasi kurang sesuai dengan situasi dan kondisi karyawan, maka dicarikan bentuk dan terobosan baru untuk memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja maupun produktivitas pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu Gaol, (HR, Jimmy S, 2014. *A 2 Human Capital (Manajemenen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Gramedia Widiasarana. Jakarta
- Kasenda, Ririvega, ( 2013), "*Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*", *Jurnal EMBA*, 6 (3), 853-859.
- Murti, Harry & Veronika Agustini Srimulyani, (2013), "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*", *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1 (1), 10-15.
- S.P Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Suwati, Yuli, (2013), "*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*", *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*, Rajawali Pers, Jakarta.