

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJATERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. JUNETHA MELVA  
CHRISTA MANDIRI DI SANGATTA**

Siti Aisyah<sup>1</sup>, Meita Sondang Riski<sup>2</sup>

[sitiaaisyah@stienusantara.ac.id](mailto:sitiaaisyah@stienusantara.ac.id)<sup>1</sup>, [meitasondang@yahoo.com](mailto:meitasondang@yahoo.com)<sup>2</sup>

<sup>12)</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

**Abstract**

*The purpose of this study is to analyze employee productivity at PT Junetha Melva Christa Mandiri in Sangatta. The analysis method used is multiple linear regression where the data is processed using the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) computer programming application. The correlation value of R is 0.852 and the coefficient of determination R<sup>2</sup> is 0.726, which illustrates that the relationship between the variables of motivation (X<sub>1</sub>), compensation (X<sub>2</sub>), and work discipline (X<sub>3</sub>) simultaneously on employee productivity (Y) at PT Junetha Melva Christa Mandiri in Sangatta is quite strong. Based on the regression coefficient value of each variable, the functional relationship between the independent variables and the dependent variable can be formulated in a regression equation as follows:  $Y = 2.619 + 0.681 X_1 + 0.240 X_2 + 0.558 X_3$ . Partially, the influence of the variables of motivation (X<sub>1</sub>), compensation (X<sub>2</sub>), and work discipline (X<sub>3</sub>) on employee productivity (Y) at PT Junetha Melva Christa Mandiri in Sangatta is positive and significant. The simultaneous influence of motivation (X<sub>1</sub>), compensation (X<sub>2</sub>), and work discipline (X<sub>3</sub>) on employee productivity (Y) at PT Junetha Melva Christa Mandiri in Sangatta is also positive and significant.*

**Keywords:** motivation, compensation, work discipline, productivity

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis produktivitas karyawan PT Junetha Melva Christa Mandiri di Sangatta. Metode analisis yang digunakan regresi linier berganda dimana datanya diolah dengan menggunakan aplikasi pemrograman komputer SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Nilai korelasi R sebesar 0,852 dan koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,726 memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel motivasi (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y) PT Junetha Melva Christa Mandiri di Sangatta tergolong cukup kuat. Berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel tersebut, maka hubungan fungsional antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diformulasikan dalam persamaan regresi seperti berikut:  $Y = 2,619 + 0,681 X_1 + 0,240 X_2 + 0,558 X_3$ . Secara parsial pengaruh variabel motivasi (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap produktivitas karyawan (Y) PT Junetha Melva Christa Mandiri di Sangatta adalah positif dan signifikan. Untuk pengaruh variabel motivasi (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y) PT Junetha Melva Christa Mandiri di Sangatta juga positif dan signifikan.

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

## PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan sikap mental untuk selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini (Tohardi dalam Sutrisno, 2011:100). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan menurut Anoraga (2018:346), antara lain : motivasi, kompensasi, disiplin kerja.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Sedangkan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas Sosial Ekonomi dan Bisnis



karyawan. Pernyataantersebut menjelaskan bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya. Kompensasi yang efektif juga dapat membuat para karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaankaryawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2004:444), menjelaskan 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 karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT. Junetha Melva Christa Mandiri di Sangatta merupakan salah satu perusahaan kontraktor PT. Kaltim Prima Coal (KPC) yang bergerak di bidang penyedia jasa (*General Contractor* dan *Supplier*) yang berdiri pada tahun 2017. Perusahaan berupaya dapat berkembang hingga sekarang walaupun persaingan harus dilakukan dengan ketat. Perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitas dengan sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Pada tahun 2021 perusahaan mengalami masalah keuangan, sehingga kompensasi karyawan terlambat dibayarkan. Beberapa karyawan mulai melanggar disiplin kerja yang akhirnya berdampak pada produktivitas karyawan. Karyawan juga merasakan terjadinya penurunan motivasi selama bekerja.

## KERANGKA DASAR TEORI

### Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2004:141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi (Malthis dan Jackson, 2009: 114).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2009:164). Menurut Sutrisno (2011: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

### Kompensasi

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah penentuan kompensasi yang akan diperoleh para karyawan. Di dalam organisasi modern, dengan beraneka rupa program tunjangan karyawan yang mahal, program isentif gaji, dan skala gaji terstruktur. Kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas dan tendensi karyawan untuk tetap bersama di organisasi atau mencari pekerjaan lain yang mampu memberikan kompensasi lebih (Simamora,2015:445).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan (Mujanah, 2019:1). Struktur kompensasi sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Struktur kompensasi dapat menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, memotivasi karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, serta memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dalam mengembangkan kompetensinya (Kadarisman, 2012:11).



**Disiplin Kerja**

Kata disiplin berasal dari kata "*disciple*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi menjadi lebih objektif, melalui kepatuhan menjalankan organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2001: 291).

Menurut Hasibuan (2004:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada (Sutrisno, 2011:87).

Rivai (2004:444) menjelaskan 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.

**Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Hasibuan, 2004: 128).

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2011:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan (2004:340), 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 tenaga kerjanya. Kusrianto dalam Sutrisno (2011:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumberdaya serta efektif dan efisien.

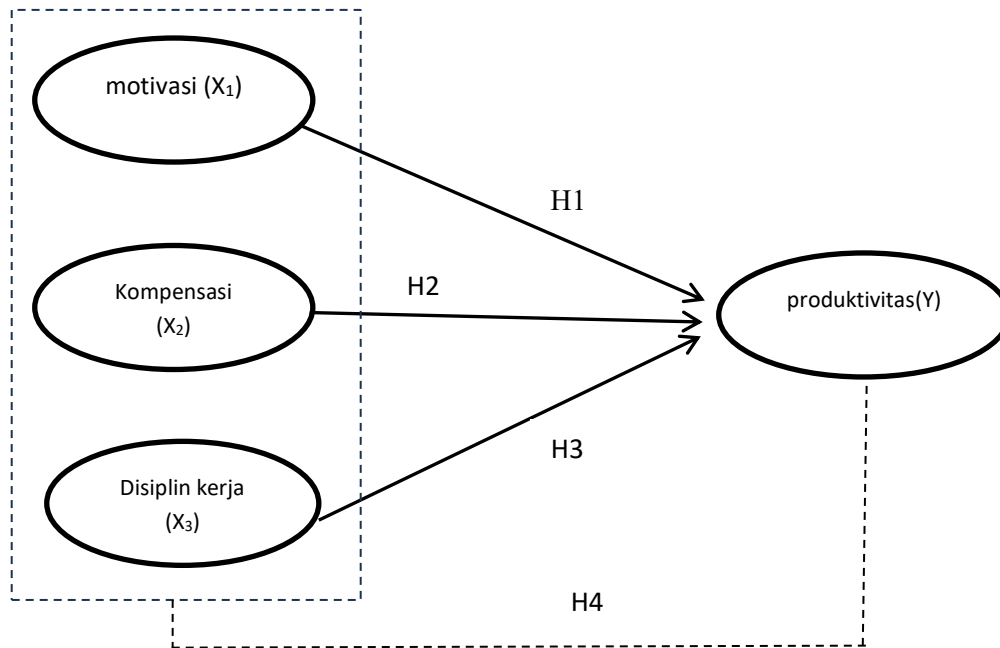
Menurut Sinungan (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

**METODE PENELITIAN**

Berdasarkan teori dan kajian empiris (penelitian terdahulu), maka penulis menyusun kerangka pikir sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir



Sumber : Peneliti, 2025

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian *field operator* (operator lapangan) karyawan PT. Junetha Melva Christa Mandiri di Sangatta berjumlah 42 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 42 orang. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *Non Probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah pengambilan semua anggota sampel dari populasi dikarenakan jumlahnya kecil atau kurang dari 100 orang. (Sugiyono, 2017 : 82).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner langsung yang tertutup karena responden menjawab pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dengan memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Hasil jawaban responden yang disediakan pada kuesioner akan diberi kode, seperti :

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Kurang Setuju (KS)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

Analisis data dan uji hipotesis yang digunakan peneliti adalah :

1. Uji instrumen terdiri uji validitas dan reliabilitas
2. Uji asumsi klasik
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Determinasi
5. Uji hipotesis terdiri uji t dan uji F



**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas**

Untuk uji validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Untuk *degree offredom* ( $df$ ) =  $n - 2$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan untuk mendapatkan  $df$  dapat dihitung dengan cara  $42 - 2$  atau  $df = 40$  dengan  $\alpha$  0,05 didapat  $r_{tabel} = 0,3044$ . Dalam uji validitas kriteria suatu nilai dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dalam penelitian ini, jumlah responden adalah 42 orang, maka pernyataan (indikator) dapat dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,3044. Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel penelitian.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi**

Motivasi ( $X_1$ )	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
$X_{1.1}$	0,711	0,3044	Valid
$X_{1.2}$	0,712	0,3044	Valid
$X_{1.3}$	0,737	0,3044	Valid
$X_{1.4}$	0,829	0,3044	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS v.21

Dapat dilihat pada Tabel 1. hasil uji validitas untuk variabel motivasi, pengujian terhadap seluruh indikator (pernyataan) variabel motivasi dimana nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , maka terbukti valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi**

Kompensasi ( $X_2$ )	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
$X_{2.1}$	0,913	0,3044	Valid
$X_{2.2}$	0,949	0,3044	Valid
$X_{2.3}$	0,958	0,3044	Valid
$X_{2.4}$	0,891	0,3044	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS v.21

Dapat dilihat pada Tabel 2 hasil uji validitas untuk variabel kompensasi, pengujian terhadap seluruh indikator (pernyataan) variabel kompensasi dimana nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , maka terbukti valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Disikplin Kerja ( $X_3$ )	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
$X_{3.1}$	0,795	0,3044	Valid
$X_{3.2}$	0,874	0,3044	Valid
$X_{3.3}$	0,811	0,3044	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS v.21



Dapat dilihat pada Tabel 3. hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja, pengujian terhadap seluruh indikator (pernyataan) variabel disiplin kerja dimana nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , maka terbukti valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Produktivitas**

Produktivitas (Y)	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
$Y_1$	0,700	0,3044	Valid
$Y_2$	0,777	0,3044	Valid
$Y_3$	0,804	0,3044	Valid
$Y_4$	0,750	0,3044	Valid
$Y_5$	0,844	0,3044	Valid
$Y_6$	0,640	0,3044	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS v.21

Dapat dilihat pada Tabel 4. hasil uji validitas untuk variabel produktivitas, pengujian terhadap seluruh indikator (pernyataan) variabel produktivitas dimana nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , maka terbukti valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* dari pengolahan data menggunakan aplikasi program SPSS v.21. Data jawaban kuesioner dikatakan handal atau *reliabel* jika nilai dari *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,828	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS v.21

Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel penelitian sebesar 0,828 lebih besar dari 0,60. Hal itu berarti semua pernyataan (indikator) pada kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah : uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terjadi problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinearitas,



sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali.

Gejala Multikolinieritas dapat dikoreksi dengan menggunakan TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance*-nya > 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Dari perhitungan regresi, maka akan diperoleh nilai VIF dan *Tolerance* sebagai berikut:

**Tabel 6. *Variance Inflation Factor* (VIF)**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	0,691	1,447
	x2	0,704	1,420
	x3	0,738	1,355

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS v.21

Dapat dilihat pada Tabel .6 nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai *tolerance* motivasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,691 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,447 < 10$ , maka motivasi ( $X_1$ ) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Nilai *tolerance* kompensasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,704 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,420 < 10$ , maka kompensasi ( $X_2$ ) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
- 3) Nilai *tolerance* disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,738 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,355 < 10$ , maka disiplin kerja ( $X_3$ ) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi kesamaan variabel dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:134). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Supranto (2000:71) berpendapat bahwa untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai standard residual statistic rata-rata bernilai nol (0), sehingga error model pada analisis regresi berganda ini layak diasumsikan berasal dari populasi dengan variansi yang homogen, atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.27 sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24,4145	29,8633	27,6905	1,89549	42
Residual	-2,17894	3,14417	,00000	1,16523	42
Std. Predicted Value	-1,728	1,146	,000	1,000	42
Std. Residual	-1,800	2,598	,000	,963	42

a. Dependent Variable: totaly

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS v.21

Dari Tabel 7. dapat dilihat nilai rata-rata standard variabel predictor = 0.000, sehingga dinyatakan tidak terjadi heterodaskesitas.



**Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 8. berikut adalah tabel yang menjelaskan analisis Regresi Linier Berganda.

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,619	2,553	
1 x1	,681	,135	,515
x2	,240	,113	,216
x3	,588	,184	,317

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS v.21

Tabel 8. menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien regresi B masing-masing variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,681, kompensasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,240 dan variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,558. Nilai koefisien regresi masing-masing tersebut memberikan arti bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel dapat menyebabkan pengaruh yang berdampak positif terhadap produktivitas (Y).

Berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel tersebut, maka hubungan fungsional antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diformulasikan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,619 + 0,681 X_1 + 0,240 X_2 + 0,558 X_3$$

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan masing-masing variabel independen  $X_1, X_2, X_3$  berdampak meningkatkan nilai variabel produktivitas (Y).

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut :

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,852 <sup>a</sup>	0,726	0,704	1,21035	1,719

a. Predictors: (Constant), totalx3, totalx2, totalx1

b. Dependent Variable: totaly

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS v.21

Tabel 9. menunjukkan bahwa nilai korelasi R sebesar 0,852 dan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,726 memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap produktivitas (Y) tergolong cukup kuat. Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap produktivitas (Y) sebesar 72,6%, sisanya sebesar 27,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian.

**Uji Hipotesis**

Untuk membuktikan hipotesis pertama, kedua dan ketiga dilakukan dengan melihat nilai t dan signifikansi masing-masing variabel penelitian, yaitu variabel motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin Sosial Ekonomi dan Bisnis





kerja ( $X_3$ ).**Tabel 10. Signifikansi Nilai t**

Variabel	Nilai $t_{hitung}$	Nilai $t_{tabel}$ df (n-k ;0.05)	Nilai Signifikansi (Probabilitas)	Kesimpulan Hipotesis
Motivasi	5,038	1,686	0.000	Signifikan
Kompensasi	2,129	1,686	0,040	Signifikan
Disiplin kerja	3,200	1,686	0,003	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS v.21

**Tabel 11. Hasil uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	147,308	3	49,103	33,518	,000 <sup>b</sup>
Residual	55,668	38	1,465		
Total	202,976	41			

a. Dependent Variable: totaly

b. Predictors: (Constant), totalx3, totalx2, totalx1

Pada Tabel 11. dapat dilihat nilai signifikansi (Sig) adalah 0,000 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari pada nilai dari alpha sebesar 0.05, sehingga hasil pengujian disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Y)

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis mmebuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Junetha Melva Christa Mandiri di Sangatta. Hipotesis pertama terbukti.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Junetha Melva Christa Mandiri di Sangatta. Hipotesis kedua terbukti.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Junetha Melva Christa Mandiri di Sangatta. Hipotesis ketiga terbukti.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, Dani. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. Universitas Udayana. Vol 8 No 1. EISSN : 2614-1469.
- Anoraga, Panji. 2018. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardana, Komang. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Denpasar : Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bhuono, Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Abdi.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Iskandar, Dani. 2022. *Peningkatan Produktivitas Kerja Berbasis Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi. Universitas*. Serambi Mekah. Vol 3 No 1. EISSN : 2614-1469.

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya : CV. Putra Media Nusantara.

Ravianto, J. 2017. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta. Binaman Aksara.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I. Jakarta: Murai Kencana.

Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Simanjuntak, Payaman J, 2017, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta : Prisma.

Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.

Sinungan, Muchdarsyah. 2018. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta : Bumi Aksara.

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.

Stoner, James A.F. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

