

The Effect of Compensation, Work Discipline, and Motivation on Work Productivity at PT Pos Regional Division 1

Dani Iskandar¹, Yunisa Aulia²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Email: daniwh17@gmail.com; yunisaaulia57@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi yang berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Divisi Wilayah 1 Medan, penelitian ini akan dilakukan melalui metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini berlokasi di PT. Pos Divisi Wilayah 1 Medan, Jl. Prof. HM. Yamin Sh, Sei Kera Hilir II, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Divisi Wilayah 1 Medan memiliki jumlah karyawan sebanyak 85 orang, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi diambil sebagai sampel yaitu sebanyak 85 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karena nilai $t_{hitung} (3,086) > t_{tabel} (1,988)$ dan signifikansi $(0,016) < 0,05$. Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan POS karena nilai $t_{hitung} (3,451) > t_{tabel} (1,988)$ dan signifikansi $(0,001) < 0,05$. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan POS karena nilai $t_{hitung} (3,337) > t_{tabel} (1,988)$ dan signifikansi $(0,002) < 0,05$. Secara simultan Kompensasi, Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan POS karena $F_{hitung} (19,633) > F_{tabel} (2,72)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ serta nilai R Square sebesar 61,1% persen.

Keyword: Kompensasi; Disiplin; Motivasi; Produktivitas

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze compensation, work discipline, and motivation that have an indirect effect on work productivity at PT Pos Division Region 1 Medan, this research will be conducted through quantitative research methods with an associative approach. This research is located at PT. Medan Regional Division 1 Post, Jl. Prof. HM. Yamin Sh, Sei Kera Hilir II, Kec. Medan Perjuangan, Medan City, the population of this study are all employees of PT. The Medan Regional Division 1 post has a total of 85 employees, the sample used is a saturated sample where all the population is taken as a sample, namely 85 people. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study are that the Compensation Variable has a positive and significant effect on. Productivity because the value $t_{hitung} (3.086) > t_{tabel} (1.988)$ and significance $(0.016) < 0.05$. The Discipline variable has a positive and significant effect on POS Employee Productivity because the value is $t_{hitung} (3.451) > t_{tabel} (1.988)$ and the significance is $(0.001) < 0.05$. The motivation variable has a positive and significant effect on POS Employee Productivity because the value $t_{hitung} (3.337) > t_{tabel} (1.988)$ and significance $(0.002) < 0.05$. Simultaneously both compensation, discipline and motivation have a positive and significant effect on POS Employee Productivity because $F_{hitung} (19.633) > F_{tabel} (2.72)$ and significance $(0.000) < \alpha (0.05)$ and the R Square value is 61.1% percent

Keyword: Compensation; Discipline; Motivation; Productivity

Corresponding Author:

Dani Iskandar,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota
Medan, Sumatera Utara 20238, Indonesia
Email: daniwh17@gmail.com



1. INTRODUCTION

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016). Pengertian kompensasi Menurut (Malayu S P Hasibuan, 2011) 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. Sedangkan disiplin adalah suatu perbuatan seseorang yang sesuai dengan norma yang berlaku untuk tujuan tertentu, Disiplin juga menggambarkan tingkah laku seseorang dalam bentuk tanggung jawab kepada dirinya. Sedangkan Menurut (Hamali, 2016) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi. Tentunya dalam hal ini disiplin mempengaruhi produktivitas karyawan, jika karyawan tidak disiplin maka digolongkan kedalam karyawan yang tidak produktif

2. RESEARCH METHOD

Penelitian ini digunakan pendekatan asosiatif, dimana pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan 2 variabel atau lebih. Jenis's data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berupa angka. Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015:13) yaitu: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuisioner/angket, dan Uji validitas dan reliabilitas yang mana sampel yang digunakan adalah sebanyak 85 karyawan di PT. Pos Divisi Regional 1 Medan

3. RESULTS AND DISCUSSION

A. Identitas Responden

Di bawah ini akan dijabarkan deskripsi responden yang jadi sampel penelitian, responden dalam penelitian ini berjumlah 85 orang, identitas diri yang ditanyakan adalah: Usia, Jenis Kelamin, pendapatan dan lama kerja

Tabel 1. Jenis Kelamin

Valid	Frequency	Percent
Laki laki	44	51.8
Perempuan	41	48.2
Total	85	100.0

Tabel 1 menunjukkan persentase jenis kelamin responden, dalam penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin laki laki yang berjumlah 44 orang (51.8%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 41 orang (48.2%).

Tabel 2. Usia Responden

Valid	Frequency	Percent
31-40 tahun	33	38.8
41-50 tahun	52	61.2
Total	85	100.0

Tabel 2 menunjukkan persentase usia responden, dalam penelitian ini mayoritas responden berusia diantara 41-50 tahun yakni 52 orang (61.2%) dan responden yang berusia diantara 31-40 tahun berjumlah 33 orang (38.8%)

Tabel 3. Pendapatan Responden

Valid	Frequency	Percent
4-5 juta	23	27.1
6-8 juta	48	56.5
> 8 juta	14	16.5
Total	85	100.0

Tabel 3 pendapatan responden, dalam penelitian ini mayoritas responden berpenghasilan diantara 6-8 juta yang berjumlah 48 orang (56.5%) responden yang berpendapatan 4-5 juta berjumlah 23 orang (27.1%) dan responden yang berpendapatan diatas 8 juta berjumlah 14 orang (16.5%).

Tabel 4. Lama Kerja Responden

Valid	Frequency	Percent
< 10 tahun	27	31.8
10-15 tahun	15	17.6
15-20 tahun	43	50.6
Total	85	100.0

Tabel 4 menunjukkan lama kerja responden, dalam penelitian ini mayoritas responden sudah bekerja diantara 15-20 tahun yakni 43 orang (50.6%), responden yang bekerja dibawah 10 tahun berjumlah 27 orang (31.8%) dan responden yang sudah bekerja selama 10-15 tahun berjumlah 15 orang (17,6%).

B. Distribusi Jawaban Responden

Dalam penelitian ini penulis sudah menyebarkan sebanyak 85 angket yang ditujukan kepada responden yang menjadi sampel penelitian, skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan pilihan skor 1-5.

Tabel 5. Persentase Jawaban Respoonden Variabel Y (Produktivitas)

No. item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	3	3.5	41	48.2	41	48.2	85	100
P2	-	-	2	2.4	7	8.2	47	55.3	29	34.1	85	100
P3	-	-	2	2.4	8	9.4	52	61.2	23	27.1	85	100
P4	-	-	-	-	11	12.9	61	71.8	13	15.3	85	100
P5	-	-	-	-	-	-	63	74.1	22	25.9	85	100
P6	-	-	-	-	1	1.2	59	69.4	25	29.4	85	100
P7	-	-	-	-	-	-	64	75.3	21	24.7	85	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

1. Pada pernyataan “Saya memiliki kewajiban menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 41 orang (48.2%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden memiliki kewajiban menyelesaikan tugas yang diberikan kepada responden.
2. Pada pernyataan Saya bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan yang saya perbuat” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 47 orang (55.3%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan yang di perbuat
3. Pada pernyataan “Rekan kerja saya bersedia membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 52 orang (61.2%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Rekan kerja bersedia membantu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Pada pernyataan “Atasan saya bersedia memberikan masukan atasan kendala kendala yang saya hadapi dalam pekerjaan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 61 orang (71.8%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Atasan bersedia memberikan masukan atasan kendala kendala yang dihadapi dalam pekerjaan
5. Pada pernyataan “Saya bisa bekerja lebih baik dari rekan kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 63 orang (74.1%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden bisa bekerja lebih baik dari rekan kerja.
6. Pada pernyataan “Saya bisa bekerja lebih lama dibandingkan rekan kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 59 orang (69.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden bisa bekerja lebih lama dibandingkan rekan kerja.
7. Pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya secepat yang saya bisa” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 64 orang (75.3%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden selalu menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin.

Tabel 6. Persentase Jawaban Responden Variabel X1 (Kompensasi)

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	1	1.2	61	71.8	23	27.1	85	100
P2	-	-	-	-	1	1.2	59	69.4	25	29.4	85	100
P3	-	-	1	1.2	3	3.5	56	65.9	25	29.4	85	100
P4					3	3.5	56	65.9	26	30.6	85	100
P5	-	-	-	-	2	2.4	53	62.4	20	35.4	85	100
P6	-	-	-	-	2	2.4	59	69.4	24	28.2	85	100
P7	-	-	2	2.4	3	3.5	47	55.3	33	38.8	85	100
P8	-	-	-	-	3	3.6	48	56.5	34	40	85	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

1. Pada pernyataan “Gaji yang saya terima bisa mencukupi kebutuhan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 61 orang (71.8%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Gaji yang di terima bisa mencukupi kebutuhan responden
2. Pada pernyataan “Saya merasa gaji saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 59 orang (69.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden merasa gaji saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.
3. Pada pernyataan “Selain Gaji pokok perusahaan juga memberikan upah tambahan kepada saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 56 orang (65.9%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Selain Gaji pokok perusahaan juga memberikan upah tambahan kepada mereka
4. Pada pernyataan “Saya dan keluarga diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 56 orang (65.9%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden dan keluarga diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan
5. Pada pernyataan “Saya juga diberikan jaminan pensiun atas dedikasi saya diperusahaan ini” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 53 orang (62.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden juga diberikan jaminan pensiun atas dedikasi diperusahaan.
6. Pada pernyataan “Saya diberikan berbagai macam tunjangan jika hasil kerja saya melebihi eksptasi perusahaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 59 orang (69.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden diberikan berbagai macam tunjangan jika hasil kerja mereka melebihi eksptasi perusahaan
7. Pada pernyataan “Saya diberikan fasilitas untuk memudahkan pekerjaan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 47 orang (55.3%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden diberikan fasilitas untuk memudahkan pekerjaan.
8. Pada pernyataan “Saya dan keluarga saya diberikan jaminan asuransi” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 48 orang (56.5%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden dan keluarga saya diberikan jaminan asuransi.

Tabel 7. Persentase jawaban responden variabel X2 (Disiplin Kerja)

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	3	3.5	48	56.5	34	40	85	100
P2	-	-	-	-	3	3.5	49	57.6	33	38.8	85	100
P3	-	-	1	1.2	3	3.5	49	57.6	32	37.6	85	100
P4	-	-	-	-	5	5.9	50	58.8	30	35.3	85	100
P5	-	-	-	-	-	-	51	60	34	50	85	100
P6	-	-	1	1.2	-	-	53	62.4	31	36.5	85	100
P7	-	-	1	1.2	1	1.2	48	56.6	35	41.2	85	100
P8	-	-	6	7.1	27	31.8	34	40	18	21.2	85	100
P9	1	1.2	7	8.2	17	20	42	49.4	18	21.2	85	100

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P10	-	-	2	2.4	9	10.6	59	69.4	15	17.6	85	100
P11	-	-	-	-	2	2.4	59	69.4	24	28.2	85	100
P12	-	-	2	2.4	3	3.5	47	55.3	33	38.8	85	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

1. Pada pernyataan “Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kantor” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 48 orang (56.5%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kantor.
2. Pada pernyataan “Saya tidak melebihi lebihkan jam istirahat saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 49 orang (57.6%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden tidak melebihi lebihkan jam istirahat.
3. Pada pernyataan “Saya selalu datang kekantor sesuai hari kerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 49 orang (57.6%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden selalu datang kekantor sesuai hari kerja
4. Pada pernyataan “Jika saya mengalami kendala dalam kehadiran maka saya akan membuat laporan ketidak hadiran saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 50 orang (58.8%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Jika responden mengalami kendala dalam kehadiran maka responden akan membuat laporan ketidak hadiran
5. Pada pernyataan “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya terima” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 51 orang (60%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden bertanggung jawab atas pekerjaan yang diterima
6. Pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 53 orang (62.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.
7. Pada pernyataan “Saya selalu berusaha mematuhi peraturan kantor saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 48 orang (56.5%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden selalu berusaha mematuhi peraturan kantor.
8. Pada pernyataan “Jika ada aturan kantor yang saya rasa tidak sesuai maka saya akan menanyakan kepada atasan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 34 orang (40%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Jika ada aturan kantor yang dirasa tidak sesuai maka responden akan menanyakan kepada atasan.
9. Pada pernyataan “Semua rekan kerja saya selalu berperilaku jujur dalam bekerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 42 orang (49.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Semua rekan kerjanya selalu berperilaku jujur dalam bekerja.
10. Pada pernyataan “Rekan kerja saya tidak pernah mengambil paket atau barang milik konsumen PT POS” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 59 orang (69.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Rekan kerja tidak pernah mengambil paket atau barang milik konsumen.
11. Pada pernyataan “Para pegawai memiliki keberanian untuk melaporkan kesalahan mereka dalam bekerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 59 orang (69.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Para pegawai memiliki keberanian untuk melaporkan kesalahan mereka dalam bekerja
12. Pada pernyataan “Jika pegawai diberikan suatu kepercayaan maka mereka akan menepati kepercayaan tersebut” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 47 orang (55.3%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Jika pegawai diberikan suatu kepercayaan maka mereka akan menepati kepercayaan tersebut.

Tabel 8. Persentase Jawaban Responden Variabel X3 (Motivasi)

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	3	3.5	48	56.5	34	40	85	100
P2	-	-	-	-	3	3.5	49	57.6	33	38.8	85	100
P3	-	-	1	1.2	3	3.5	49	57.6	32	37.6	85	100
P4	-	-	-	-	5	5.9	50	58.8	30	35.3	85	100

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P5	-	-	-	-	-	-	51	60	34	50	85	100
P6	-	-	1	1.2	-	-	53	62.4	31	36.5	85	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

1. Pada pernyataan “rekan kerja dan atasan saya mau mengakui hasil kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 48 orang (56.5%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa rekan kerja dan atasan mau mengakui hasil kerja.
2. Pada pernyataan “Dengan diakui oleh rekan kerja dan atasan maka saya akan bersedia bekerja lebih giat” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 49 orang (57.6%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden Dengan diakui oleh rekan kerja dan atasan maka akan bekerja lebih giat.
3. Pada pernyataan “Perusahaan memberikan bonus yang layak bagi setiap pegawai yang berprestasi” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 49 orang (57.6%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Perusahaan memberikan bonus yang layak bagi setiap pegawai yang berprestasi.
4. Pada pernyataan “Saya bekerja lebih giat dikarenakan ada bonus yang ingin saya kejar” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 50 orang (58.8%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden bekerja lebih giat dikarenakan ada bonus yang ingin di kejar
5. Pada pernyataan “Jika saya bekerja dengan baik maka perusahaan akan menaikkan jabatan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 51 orang (60%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Jika bekerja dengan baik maka perusahaan akan menaikkan jabatannya.
6. Pada pernyataan “Saya bekerja dengan giat karena saya tidak ingin di mutasi ke bagian lain” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni sejumlah 53 orang (62.4%), artinya dalam penelitian responden setuju bahwa responden bekerja dengan giat karena tidak ingin di mutasi ke bagian lain.

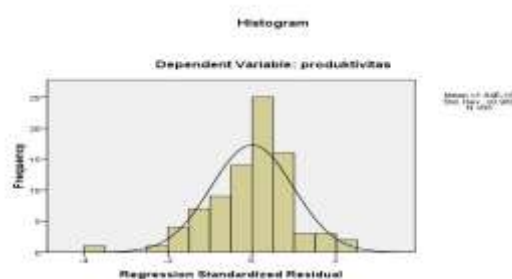
C. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual normal. Jika residual normal maka hasil penelitian bisa di generalisasikan. Ada dua acara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

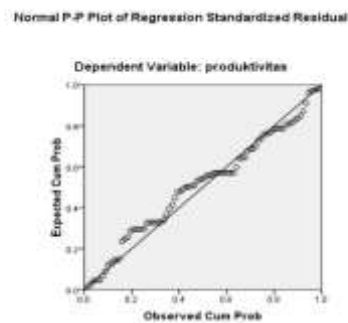
a) Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.



Gambar 1. Histogram Normalitas

Pada Gambar 1 bahwa gambar histogram memenuhi asumsi normalitas karena grafiknya membentuk lonceng dan tidak melenceng kekanan atau kekiri, jadi bisa disimpulkan data yang diuji sudah terdistribusi normal, selanjutnya lihat pula p-plot normalitas untuk pengujian lebih lanjut.



Gambar 2. P-Plot Regresi

Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal

b) Uji Statistik

Uji normalitas residual dengan analisis statistik dilakukan menggunakan uji *kolmogrov smirnov* (K-S). Uji K-S.

Tabel 9. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57362435
Most Extreme Differences Absolute		.094
	Positive	.065
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.863
Asymp. Sig. (2-tailed)		.445

a. Test distribution is Normal.

Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah $0.445 > \alpha (0,05)$ Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal

D. Uji Multikolinieritas

Dalam model Ghazali (2016) multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 ketentuan pengujiannya bisa dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 10. Coefficients Multikolinieritas

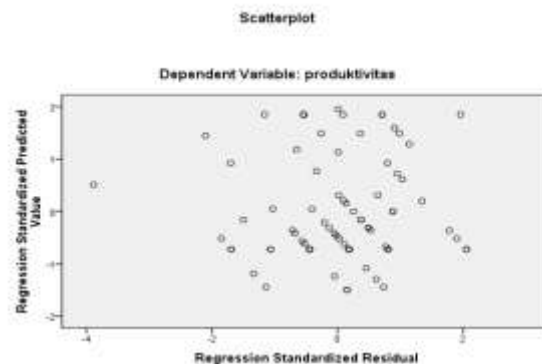
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.518	1.930
Disiplin	.203	4.925
Motivasi	.209	4.775

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai Tolerance masing-masing variabel independen $\geq 0,1$ dengan nilai VIF < 10 . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel kompensasi (X_1) dengan nilai VIF (1.930) dan nilai Tolerance (0.518), Disiplin (X_2) dengan nilai VIF (4.925) dan nilai Tolerance (0.203), dan Motivasi (X_3) dengan nilai VIF (4.775) dan nilai Tolerance (0.209) multikolonieritas pada penelitian ini digunakan untuk melihat ada tidaknya gejala multikolonieritas antar variabel independen.

E. Uji Heterodekasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3 dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan titik-titik yang tersebar tidak memiliki pola yang jelas atau titik-titik menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas (independen) yaitu kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas Pegawai (Y). Adapun model persamaan yang digunakan= Sugiyono (2017) yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Tabel 11. Hasil Analisis Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.117	6.506			1.248	.221
Kompensasi	.233	.214	.210		3.086	.016
disiplin	.208	.143	.269		3.451	.001
motivasi	.360	.108	.460		3.337	.002

a. Dependent Variable: produktivitas

Dari tabel diatas bisa diambil persamaan:

$$8.117 = \beta_0 + 0.233X_1 + 0.208X_2 + 0.360X_3 + \epsilon$$

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

1. Nilai Konstanta (β_0) = 8.117, ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel kompensasi (X_1), Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3) adalah 0, maka nilai variabel Produktivitas Pegawai (Y) akan tetap sebesar 8.117 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Variabel Kompensasi (β_1) = 0.233 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Pegawai. Atau dengan kata lain jika variabel Kompensasi ditingkatkan sebesar satu, maka variabel Produktivitas Pegawai akan meningkatkan sebesar 0.233. Tanda positif pada variabel Kompensasi menunjukkan hubungan searah antara variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai.
3. Variabel Disiplin (β_2) = 0.208 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Pegawai. Jika variabel Disiplin ditingkatkan, maka Produktivitas Pegawai POS dengan asumsi variabel lain tetap, demikian sebaliknya.
4. Variabel Motivasi (β_3) = 0.360 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel perilaku Motivasi (X_3) berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Pegawai. Artinya jika semakin tinggi Motivasi diperlakukan, maka Produktivitas Pegawai POS akan semakin meningkat, demikian sebaliknya.

G. Uji Hipotesis

- 1) Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah Kompensasi (X_1), Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3), secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Dengan jumlah sampel

(n) = 85, jumlah parameter (k) = 4, (df) = (n-k) = 85 - 3 = 82, sehingga nilai pada taraf signifikansi 0,05 pada t_{tabel} adalah 1.988. Hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 12

Tabel 12. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.117	6.506			1.248	.221
Kompensasi	.233	.214	.210		3.086	.016
Disiplin	.208	.143	.269		3.451	.001
Motivasi	.360	.108	.460		3.337	.002

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan hasil Uji t pada Tabel 4.12 diperoleh hasil:

1. Variabel Kompensasi (X1) mempunyai t_{hitung} (3.086) > t_{tabel} (1.988) dan signifikansi (0.016) < 0,05. Dengan demikian variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Kompensasi disesuaikan maka produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.
2. Variabel Disiplin (X2) mempunyai t_{hitung} (3.451) > t_{tabel} (1.988) dan signifikansi (0.001) < 0,05. Dengan demikian variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Disiplin meningkat maka produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.
3. Variabel Motivasi (X3) mempunyai t_{hitung} (3.337) > t_{tabel} (1.988) dan signifikansi (0.002) < 0,05. Dengan demikian variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Motivasi meningkat maka produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

2) Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji-F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent secara serempak terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 85 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 4, sehingga diperoleh:

- a. df1 (pembilang) = 4 - 1 = 3
- b. df2 (penyebut) = 85-3 = 82

Dengan demikian pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,72$

Tabel 13. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	164.925	3	54.975	19.633	.000 ^a
Residual	182.630	81	5.707		
Total	347.556	84			

Predictors: (Constant), motivasi, disiplin, kompensasi

Berdasarkan Tabel 13 diperoleh F_{hitung} (19.633) > F_{tabel} (2.72) dan signifikansi (0,000) < α (0,05).

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3), secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS.

H. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yaitu variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu Produktivitas Pegawai (Y) secara serempak, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas

Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.611	.590	2.15100

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin, kompensasi

b. Sumber: Hasil Output SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 14 diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.611 atau 61.1% persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, Kompensasi Kerja, Disiplin

sebesar 47.5 persen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 39.9% persen dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian, seperti, kepemimpinan, beban kerja atau lingkungan kerja.

I. Pembahasan

1. Variabel Kompensasi (X_1) mempunyai $t_{hitung}(3.086) > t_{tabel}(1.988)$ dan signifikansi $(0.016) < 0,05$. Dengan demikian variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Kompensasi disesuaikan maka produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya, Kompensasi dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salman Farisi (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Menemukan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Selain itu Bani Nur Alamsyah (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja pada karyawan PT Alih Daya Indonesia.
2. Variabel Disiplin (X_2) mempunyai $t_{hitung}(3.451) > t_{tabel}(1.988)$ dan signifikansi $(0,001) < 0,05$. Dengan demikian variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Disiplin meningkat maka produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya, Mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan juga pernah diteliti sebelumnya oleh Jasman Saripuddin Hasibuan (2021) yang berjudul Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Asuransi Wahana Tata Medan. Begitu pun penelitian yang dilakukan oleh Kiki Ernawati pada tahun (2017) ditemukan bahwa ada pengaruh disiplin terhadap produktivitas pada karyawan non medis rumah sakit islam siti aisyah madiun.
3. Variabel Motivasi (X_3) mempunyai $t_{hitung}(3.337) > t_{tabel}(1.988)$ dan signifikansi $(0,002) < 0,05$. Dengan demikian variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Motivasi meningkat maka produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya, Motivasi yang ada didalam diri seseorang tentu mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan termasuk untuk menjadi karyawan yang produktif. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Raihanah Daulay (2019) yang berjudul Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan yang diperoleh hasil penelitian yaitu secara simultan motivasi, fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Usaha Milik Negara di kota Medan, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Purwanto dan Wulandari (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diperoleh hasil motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
4. Dari semua uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh Jufrizen pada tahun 2018, Hasil analisis pada penelitian yang berjudul Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung}(19.633) > F_{tabel}(2.72)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha(0,05)$. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3), secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS.

4. CONCLUSION

Adapun kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian ini adalah

1. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Kompensasi disesuaikan maka Produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.
2. Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Disiplin meningkat maka Produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya
3. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS. Jika Motivasi meningkat maka Produktivitas Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

4. Secara simultan baik kompensasi, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai POS.

REFERENCES

- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 3(1), 48–57.
- Bangun, wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Bismala, L. (2017). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Daulay, R. (2018). Analisis Faktor-faktor Psikologis terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah di Kota Medan. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-8. Medan 30 November-03 Desember 2018.*, 1–6.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 3(1), 164–178.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018a). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2018b). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Kasmir. (2012). *Analisis Laporan keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Rachmawati, & Nuraini, E. (2014). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif (1st ed.)*. Ekonisia.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (6th ed.)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rozarie, D. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cv. Rozarie.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiri, S. (2015). *Akuntansi Suatu Pengantar 2. Edisi Kelima*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana. Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Kencana Pranada Media.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v5i1.1671>