

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Albert ¹, Tirton Nefianto ², Rojuaniah ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul

¹ albertnaibaho13@student.esaunggul.ac.id, ² nefianto.tirton@gmail.com, ³ rojuaniah@esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Kompensasi diartikan sebagai sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Disiplin kerja dijelaskan sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan. Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan kualitas dan juga kuantitas dari pekerja dalam suatu waktu tertentu agar bisa mencapai hasil ataupun prestasi kerja yang efisien dan efektif sesuai dengan sumber daya yang digunakannya. Penelitian ini menggunakan 4 variabel dan memiliki tujuan untuk membuktikan pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dari PT Blue Bird. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada 134 responden. Data pada penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan 36 pertanyaan yang berbentuk pernyataan didalam kuisioner dengan skala likert 5 point. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan PT Blue Bird Group. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif secara bersama sama terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci:

Kompensasi
Disiplin Kerja
Motivasi Terhadap
Produktivitas
Karyawan

Keywords:

Compensation
Work Discipline
Motivation on
Employee Productivity

This research analyzes the perspective of the teacher's role in developing students' noble moral values through Citizenship Education. Theoretically, the role of teachers is very important in educating students in developing noble moral values. This study aims to explore the role of teachers in implementing noble character development in schools. The research method used in this study is a qualitative approach with descriptive method. The data collection techniques used in this research are observation and interview. The informants in this study used purposive techniques, namely the parties involved in the application of moral values at SMK Teknologi Informatika Garuda Nusantara Cimahi. The findings in this study are the role of teachers in developing students' noble values through Civic Education is by implementing religious activity programs. In addition, the principal instructs all teachers to play an active role not only in providing subject matter but teachers must learn to actively share good knowledge and experiences, especially those that can develop students' noble morals, when students are aware of the importance of noble morals, they will be implemented into their daily lives. Compensation is defined as something that employees receive as a reward for their work. Work discipline is explained as an awareness and willingness of a person to obey all existing regulations and applicable social norms. Motivation as a process that explains the intensity, direction, and persistence of individuals in an effort to achieve goals. Work productivity is a

comparison of the quality and quantity of workers within a certain time in order to achieve efficient and effective work results or achievements in accordance with the resources used. This study uses 4 variables and has the aim of proving the effect of compensation, work discipline, and work motivation on employee productivity from PT Blue Bird. The data collection technique used a questionnaire distributed to 134 respondents. The data in this study used primary data using 36 questions in the form of statements in a questionnaire with a 5-point Likert scale. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work discipline and motivation on work productivity at PT Blue Bird Group Company. The results of this study indicate that compensation has a positive effect on employee productivity. Work discipline has a positive effect on employee productivity. Work motivation has a positive effect on employee productivity. Compensation, work discipline, and work motivation have a positive effect together on employee productivity.

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](#).
This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan usaha yang semakin ketat mengharuskan perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya. Karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat bersaing dengan transportasi online yang belakangan ini mendominasi persaingan, dalam persaingan global hal ini dapat mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan karyawan agar selalu meningkatkan produktivitas kerjanya tersebut, sehingga perusahaan bisa tumbuh dan bersaing dengan perusahaan lain semakin banyak karyawan yang tumbuh dengan produktivitas kerja yang tinggi maka sebuah perusahaan akan terus meningkat dan dapat bertahan dalam persaingan global. Untuk mencapai keberhasilan, perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawannya karena kedua hal tersebut sangatlah berkaitan dengan produktivitas kerja. Hilangnya disiplin dan motivasi kerja akan berpengaruh pada efektifitas karyawan dan efisiensi kerja.

Kedisiplinan kerja merupakan bagian yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam mencapai keberhasilan sebuah perusahaan. (Wulan, 2019) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja faktor yang penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan disiplin kerja. Rendahnya produktivitas kerja disebabkan karena rendahnya disiplin kerja, yaitu karyawan selalu datang dan pulang tidak tepat pada waktunya tidak mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Selain meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan perusahaan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawan lain agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil dari penelitian (Patmarina et al., 2021) menjelaskan bahwa motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi kondisi tertentu sehingga seseorang ingin melakukan sesuatu, dan dia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka tersebut “pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal atau sesuai dengan harapan perusahaan. Perusahann tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi juga yang mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil produktivitas kerja yang maksimal. Salah satu upaya memberikan motivasi kepada karyawan, perusahaan harus memberikan kompensasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja. Menurut (Barusman & Amelia, 2021) karena pemberian kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan adanya kompensasi yang diterima oleh para pekerja mereka merasa usaha dan kerja kerasnya diharga sesuai dengan harapan mereka.

Maka dalam hal itu produktivitas kerja akan menurun karena kurangnya disiplin dan motivasi terhadap karyawannya. PT Blue Bird Group merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi. PT Blue Bird Group yang didirikan pada tahun 1972 di Jakarta, merupakan jasa transportasi paling besar sampai saat ini. Bisnis taksi yang termasuk beberapa bisnis yang berkaitan dengan transportasi dan pariwisata

yang dikenal sebagai Blue Bird. Banyak produk yang serupa yang beredar di masyarakat atau pasaran, namun produk Blue Bird Group boleh dibilang adalah salah satu produk transportasi yang sangat teruji dan terbukti. Perusahaan selalu dituntut untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada konsumen, tetapi perusahaan masih memiliki karyawan yang kurang disiplin dalam, dan kurangnya motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja, maka dalam hal itu produktivitas kerja akan menurun karena kurangnya disiplin dan motivasi terhadap karyawannya. Penelitian dengan menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan produktivitas kerja sudah banyak dilakukan namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada objek penelitian yang menggunakan karyawan perusahaan transportasi Blue Bird. Agar penelitian menjadi lebih terfokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan PT Blue Bird Group.

METODE

Pengukuran

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, serta variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja. Pengukuran kompensasi kerja menggunakan indikator (Weisstein, F. L., Song, L., Andersen, P., Zhu, 2017) yang terdiri dari upah, insentif dan tunjangan. Pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan dimensi (McKnight, D. H., & Chervany, 2002) yang terdiri dari taat terhadap peraturan waktu. Taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap aturan lainnya. Pengukuran variabel motivasi kerja menggunakan indikator (Karr, 2016) yang terdiri dari persepsi mengenai adanya tantangan pekerjaan, persepsi mengenai kemampuan karyawan untuk mengatasi kesukaran, dan persepsi mengenai motif berdasarkan uang. Pengukuran variabel produktivitas kerja menggunakan indikator berdasarkan Kotler dalam (Larika, Winda ; Ekowati, 2020) dengan menggunakan **Metode Skala Likert** (Objective Matrix) yakni Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert 5 poin. Menurut Sugiyono (2019), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang dimana fenomena ini selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Hal ini sesuai dengan variabel pada penelitian ini yang termasuk dalam kategori persepsi.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain penelitian kausal. Desain penelitian kausal digunakan untuk membuktikan hubungan sebab-akibat yang mempengaruhi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Desain penelitian yang digunakan yaitu menggunakan pengukuran survey yaitu kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Yang mana akan disebarakan secara *online* menggunakan *google form*, data-data tersebut diambil dan dikumpulkan dari skor jawaban responden. Kemudian data tersebut yang sudah didapatkan dari survey melalui kuesioner adalah data primer yaitu data yang awal didapatkan secara akurat dari sumber aslinya.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT Blue Bird Group TBK di wilayah Bandara Soekarno Hatta dengan jumlah 200 karyawan menurut data dari (PT. Blue Bird Tbk, 2020). Dalam penelitian ini sampel yang diambil dengan menggunakan rumus lovin, dimana rumus yang digunakan adalah $n = N / (1 + (N \times e^2))$

keterangannya :

(n) = ukuran sampel,

(N) = ukuran populasi, dan

(e) = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran) ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel yakni 1%, 5%, dan 10%

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

$$n = \frac{200}{1 + 200 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0,0025)}$$

$$\frac{200}{200 + 0,5}$$

$$\frac{200}{1,5}$$

133,333 dibulatkan jadi 134

Dalam penelitian ini jumlah populasi dengan batas kesalahan yang diinginkan peneliti adalah 5% atau 0,1% karena hal itu membuat peneliti lebih mudah, praktis. Dan efisien memperoleh besar sampel dalam penelitian tersebut dengan menggunakan rumus lovin dapat ditetapkan sampel penelitian berdasarkan tingkat kesalahan yang digunakan dalam pengambilan sampelnya yakni 5% atau 0,5%. Maka taraf keyakinan peneliti menjadi 95% dengan populasi sebesar 200 pada error level 5% adalah 134 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* yaitu teknik yang tidak memberikan peluang yang sama pada setiap populasi untuk dijadikan sampel, dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel dengan cara menetapkan ciri khusus berdasarkan pertimbangan kriteria – kriteria yang sudah diputuskan yaitu seluruh karyawan PT Blue Bird Group TBK yang berusia dari 18 tahun ke atas yang mendapatkan kompensasi, terhadap kedisiplinan dan meningkatkan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan PT Blue Bird Group.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan yaitu analisis data kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner, skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan skala likert (skala 5 poin). Maka dari itu dibutuhkan adanya alat ukur untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan rumus *Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik terdiri uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji autokolerasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda dirancang untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan Uji F (Signifikansi Simultan), Uji T (Uji Hipotesis Parsial) dan koefisien determinasi. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara simultan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini untuk menguji apakah variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien determinasi (R^2) menurut (Sinambela, S. D., Ariswoyo, S., & Sitepu, 2014) suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan seberapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Hasil Penelitian

Responden pada penelitian ini yaitu karyawan Blue Bird Group Bandara Soekarno Hatta (Blue Bird, Silver Bird, Golden Bird, dan Big Bird). Penelitian ini menggunakan pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini berjumlah 36 dan karakteristik responden atau data demografi tersebut dapat diketahui dengan melakukan analisis statistik terhadap 134 responden penelitian.

Hasil analisis berdasarkan penempatan kerja, diketahui sebanyak 38 orang responden dalam penelitian ini bekerja di Blue Bird, 31 orang responden bekerja di Silver Bird, 31 orang responden bekerja di Golden Bird, dan 34 orang responden bekerja di Big Bird. Hasil analisis berdasarkan jenis kelamin, diketahui sebanyak 60 responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dan 74 responden berjenis kelamin perempuan.

Hasil analisis berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 85 orang, Diploma berjumlah 42 orang, S-1 berjumlah 7 orang, dan tidak ada responden dengan tingkat pendidikan S-2 dan S-3. Hasil analisis berdasarkan departemen saat ini, diketahui bahwa sebanyak 11 orang responden dalam penelitian ini berada di departemen Front Office. 3 orang responden berada di departemen GA & HRD, 9 orang responden berada di departemen Sales & Marketing, 105 orang responden berada di departemen Operational, 6 orang responden berada di departemen Security. Hasil analisis berdasarkan jabatan saat ini, diketahui 119 responden dalam penelitian ini menduduki Level Staff Lapangan, 2 responden dalam penelitian ini menduduki Level Supervisor, dan 13 responden dalam penelitian ini menduduki Level Head Office. Hasil analisis berdasarkan lama bekerja di Blue Bird Group Bandara Soekarno Hatta. Diketahui bahwa sebanyak 49 orang responden dalam penelitian ini telah bekerja kurang dari 2 tahun, 36 orang responden telah bekerja selama 2-4 tahun. 28 orang responden telah bekerja selama 5-7 tahun. 17 orang responden telah bekerja selama 8-10 tahun dan 4 orang responden telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Hasil analisis berdasarkan jumlah jam kerja dalam seminggu diketahui bahwa sebanyak 2 orang responden dalam penelitian ini menghabiskan 35 jam atau kurang untuk bekerja, 113 orang responden menghabiskan 55 jam untuk bekerja dan 19 orang responden menghabiskan 60 jam atau lebih untuk bekerja. Hasil analisis berdasarkan usia diketahui bahwa sebanyak 56 orang responden dalam penelitian ini berusia kurang dari 22 tahun, 25 orang responden berusia 22-25 tahun, 27 orang responden berusia 26-30 tahun, 16 orang responden berusia 31-35 tahun, 10 orang responden berusia lebih dari 35. Hasil analisis berdasarkan gaji, sebanyak 4 karyawan bergaji di bawah 4 juta. Sebanyak 105 karyawan bergaji 4 juta sampai 6 juta, sebanyak 21 karyawan bergaji 6 juta sampai 8 juta, sebanyak 2 karyawan bergaji 8 juta sampai 10 juta, sebanyak 2 karyawan bergaji lebih dari 10 juta.

Gambaran Deskriptif Penelitian

Gambaran umum untuk Kompensasi, Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Produktivitas Karyawan dijelaskan dengan gambaran tinggi hingga rendahnya hasil dari jawaban 134 responden yang dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan penentuan kecenderungan variabel oleh (Azwar, 2012). Kategorisasi dalam penelitian ini diolah menggunakan perhitungan SPSS karena selaku penyusun alat ukur tidak menjelaskan kategorisasi dalam alat ukurnya. Berdasarkan kategorisasi data penelitian dari 134 responden dalam Kompensasi, sebanyak 17 karyawan berada pada kategori sedang. Kemudian, 117 karyawan berada pada kategori tinggi berarti dari pada karyawan merasa perusahaan memberikan gaji ataupun upah yang cukup dan menurut mereka Kompensasi di Blue Bird Group tersebut menjadi salah satu faktor utama mendukung Produktivitas Karyawan.

Selanjutnya dari 134 responden dalam Disiplin, 1 karyawan berada pada kategori rendah, 88 karyawan berada pada kategori sedang, dan 45 karyawan berada pada kategori tinggi. Hal yang menunjukkan disiplin juga ikut andil dalam mendukung Produktivitas Kerja menurut karyawan Blue Bird Group. Adapun Motivasi, 1 karyawan berada pada kategori rendah, sebanyak 64 karyawan berada pada kategori sedang. Kemudian, 69 karyawan berada pada kategori tinggi yang berarti mereka merasa motivasi mempengaruhi hampir keseluruhan karyawan Blue Bird Group. Diketahui bahwa dari 168 responden, sebanyak 1 karyawan merasa kompensasi, disiplin, motivasi tidak memberikan dampak untuk menjadi produktif yang tergolong dalam kategori rendah, 23 karyawan berada pada kategori sedang, dan 110 karyawan berada pada kategori tinggi yang berarti bekerja di Blue Bird Group dapat mengoptimalkan kinerja mereka atau produktif.

Analisis indeks jawaban dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis indeks yang menggambarkan responden atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Teknik skoring yang digunakan dalam analisis ini tidak dimulai dari nol tetapi mulai dari angka 1 untuk minimal dan maksimal adalah angka 5 dengan menggunakan *Three Box Method* oleh (Ferdinand, 2006). Jumlah pertanyaan dalam penelitian ini pada variabel independen terdiri dari 36 pertanyaan dengan setiap variabel terdiri dari Kompensasi 8 pertanyaan, Disiplin 8 pertanyaan, dan motivasi 10 pertanyaan. Variabel

dependen, yakni Produktivitas Kerja 10 pertanyaan. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai indeks tertinggi dan indeks terendah. Berdasarkan hasil analisis indeks jawaban responden pada Kompensasi diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Blue Bird Gorup menyatakan selalu menerima gaji tepat waktu sesuai kesepakatan yang ada dan memiliki nilai indeks 86,27% yang tertinggi. Sedangkan nilai indeks terendah yaitu sebesar 75,67% terletak pada perusahaan selalu memperhatikan kesejahteraan setiap karyawan. Hal ini mengartikan bahwa perusahaan gaji atau upah telah diberikan sesuai dengan waktunya namun tidak lengkap karena untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat tidak selalu ditentukan oleh kompensasi ataupun ada hal lain yang tidak terpenuhi.

Selanjutnya hasil analisis indeks jawaban responden pada Disiplin diketahui bahwa karyawan menyatakan tidak pernah menunda-nunda Pekerjaan yang telah diberikan kepada saya dan memiliki nilai indeks 82,69% yang tertinggi. Sedangkan nilai indeks terendah sebesar 45,97% terletak pada karyawan mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu. Disimpulkan bahwa pekerjaan di Blue Bird Group tidak selalu dapat berakhir dengan tepat waktu walaupun mereka merasa tidak pernah menunda-nunda pekerjaannya. Kemudian jawaban responden untuk Motivasi diperoleh nilai indeks 85,52%, yaitu karyawan senang terhadap pekerjaan mereka karena sesuai dengan keahliannya. Namun nilai indeks terendah berturut sebanyak tiga kali dengan poin 45,07% pertama yaitu mereka merasa nyaman karena saya bekerja di lingkungan yang aman. Adapun kesimpulannya banyak dari karyawan merasa sangat tidak setuju terhadap lingkungan yang aman saat bekerja yang dapat disebabkan karena banyaknya staff operasional yang beroperasi sebagai petugas lapangan di jalan raya. Kemudian diketahui dorongan dari pimpinan membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja dan dengan pujian dari pimpinan, mereka semakin percaya diri dalam bekerja ternyata kedua hal tersebut sangat rendah terjadi atau tidak diperlukan dalam lingkup mereka bekerja.

Diketahui bahwa dari 134 responden melalui hasil analisis indeks jawaban responden pada Produktivitas Kerja, memiliki nilai indeks tertinggi sebesar 91,34% yaitu mereka dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya dengan hasil yang memuaskan namun disisi lain mereka selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tetapi tidak pada waktunya dengan nilai indeks 55,52%. Melihat hasil dari gambaran umum penelitian sebelumnya sebanyak 110 (82%) karyawan berada pada kategori tinggi untuk Produktivitas Kerja yang berarti mereka memikirkan hal-hal yang mendorong mereka untuk bekerja secara produktif. Adapun hal ini memberikan kesan karyawan memikirkan dampak yang ditimbulkan ketika bekerja secara produktif.

Uji Validitas

Uji Validitas adalah tingkat kemampuan alat ukur atau instrumen penelitian dalam mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diukur ((Janna & Herianto, 2021). Ini menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur atau instrumen penelitian mengukur apa yang hendak diukur (Janna & Herianto, 2021). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Pengujian validitas dapat menggunakan perbandingan nilai r hitung dan nilai R tabel. Nilai R hitung dicocokkan dengan nilai r tabel pearson product moment correlation pada taraf signifikan 5%. Derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 134 - 2 = 132$ didapat r tabel 0,170. Jika nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel signifikan 5% (R hitung $> 0,170$, maka butir pertanyaan atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas juga dapat menggunakan nilai sig. (2-tailed). Jika nilai sig < 0.05 maka butir pertanyaan atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan *pearson product moment correlation* terhadap 134 responden. Diketahui bahwa nilai R hitung untuk seluruh pertanyaan atau pernyataan $> 0,170$ dan nilai sig $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan atau pernyataan pada ke empat alat ukur (Kompensasi, Didiplin, Motivasi dan Produktifitas Karyawan) dalam penelitian ini dinyatakan valid. Adapun data uji validitas diatas dapat ditemukan di lampiran 5.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data temuan atau temuan (Janna & Herianto, 2021). Lebih lanjut (Janna & Herianto, 2021) menjelaskan bahwa suatu data dinyatakan reliabel

apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Uji reliabilitas dalam peneliti ini dilakukan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows*. Penentuan keputusan reliabilitas alat ukur atau instrumen peneliti merujuk pada kriteria reliabilitas pada tabel 2, yakni alat ukur dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Alat ukur atau instrumen peneliti yang reliabel mengartikan bahwa apabila alat ukur atau instrumen penelitian tersebut digunakan kembali maka data yang dihasilkan akan tetap dan stabil. Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan terhadap 134 responden. Nilai *Cronbach's Alpha* pada ke-empat alat ukur (Kompensasi, Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Produktifitas Karyawan) $> 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-empat alat ukur tersebut dinyatakan reliabel. Adapun data uji reliabilitas diatas dapat ditemukan di lampiran 5.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari popuasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal (Usmadi, 2020). Dengan demikian uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi simetris dengan modus, mean, dan median berada di pusat (Usmadi, 2020). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov* pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Window*. Penentuan keputusan normal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari nilai signifikansi sebagai berikut :

- nilai signifikansi $> 0,05$. Mengartikan bahwa data berdistribusi normal
- nilai signifikansi $< 0,05$, mengartikan bahwa data tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa nilai Sig. $> 0,05$ ($0,200 > 0,05$) yang mengartikan bahwa data yang berdistribusi normal. Adapun data uji normalitas diatas dapat ditemukan di lampiran 5.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas (independent variabel) atau lebih dalam sebuah model regresi berganda (Basuki, 2017). Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (independent variabel). Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi berganda adalah tidak adanya multikolinearitas.

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas, yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows*. Dasar pengambilan keputusan ada atau tidaknya multikolinearitas sebagai berikut :

- adanya multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* < 0.1 dan nilai VIF > 10
- Tidak adanya multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai VIF < 10

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari seluruh variabel independen (kompensasi, disiplin, dan motivasi) $> 0,1$ dan nilai VIF dari seluruh variabel independent (Kompensasi, Disiplin, Motivasi) < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada atau tidak terjadi multikolinearitas. Adapun data uji multikolinearitas diatas dapat ditemukan di lampiran 5.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya heteroskedastisitas (Firdausya & Indawati, 2023). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan uji Glejser dengan menggunakan program *Statistical Product and Servis Solution (SPSS) for Windows*. Dasar pengambilan keputusan ada atau tidaknya heteroskedasitas, sebagai berikut :

- Nilai signifikansi > 0.05 , mengartikan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas

-Nilai signifikansi $< 0,05$. Mengartikan bahwa adanya heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa nilai Sig. Dari seluruh variabel independen (Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi) $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun data uji heteroskedastisitas diatas dapat ditemukan di lampiran 5.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode T dengan kesalahan pada periode T-1 (Nurfitri Imro'ah, 2020). Jika terjadi korelasi pada uji autokorelasi, maka disebabkan oleh beberapa hal, yaitu Inertia yaitu adanya momentum yang masuk kedalam variabel-variabel yang terus menerus sehingga akan terjadi dan mempengaruhi nilai-nilai variabel-variabel bebasnya, Terjadi penyimpangan spesifikasi karena adanya variabel bebas lain yang tidak dimasukkan ke dalam model, Bentuk fungsi salah, Adanya logs (tenggang waktu), Manipulasi data yang mengakibatkan data tidak akurat.

Berdasarkan hasil output SPSS Tabel Model *Summary*^b dapat diketahui bahwa nilai autokorelasi Durbin-Watson sebesar 1.904 dan nilai tabel Durbin-Watson dari $k = 3$ dengan $n = 134$ menunjukkan angka untuk $D_L = 1.6724$ serta $D_U = 1.7638$.

$d_h > d_U > d_L$ hasilnya adalah $1,904 > 1,7638 > 1,6724$

Berdasarkan hasil di atas, maka tidak terjadi autokorelasi. Adapun data uji autokorelasi diatas dapat ditemukan di lampiran 5.

Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

(Wibisono et al., 2019) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dan seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*). Sesuai dengan penelitian ini yang terdiri dari tiga variabel bebas atau independent variabel (X), yaitu Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap satu variabel terikat atau *dependent variabel* (Y), yakni Produktifitas Karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis penelitian, penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program Statistical Product and Servis Solution (SPSS) Windows. Maka diperoleh persamaan sebagai berikut, $Y = -4,640 + 0,622 X_1 + 0,279 X_2 + 0,461 X_3$.

Dari persamaan di atas, diperoleh hasil dengan penjelasan dari tabel *Coefficients^a Unstandardized Coefficients* kolom B sebagai berikut :

1. Nilai koefisien untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,622 dapat diartikan jika variabel ini meningkat sebesar 1 skor, maka nilai produktivitas kerja meningkat menjadi 1,622 dengan asumsi nilai X_2 dan X_3 adalah konstan.
2. Nilai koefisien untuk variabel disiplin (X_2), sebesar 0,279 dapat diartikan jika variabel ini meningkat sebesar 1 skor, maka nilai produktivitas kerja meningkat menjadi 1,279 dengan asumsi nilai X_1 dan X_3 adalah konstan.
3. Nilai koefisien untuk variabel motivasi (X_3) sebesar 0,461 dapat diartikan jika variabel ini meningkat sebesar 1 skor, maka nilai produktivitas kerja meningkat menjadi 1,461 dengan asumsi nilai X_1 dan X_2 adalah konstan.

b. Uji F

Uji F berguna untuk melihat pengaruh variabel X secara simultan (bersama – sama) terhadap variabel Y (MARDIATMOKO, 2020). Dalam hal ini untuk melihat ada tidaknya pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara simultan (bersama sama) terhadap Produktifitas yang dilihat dari tabel output SPSS

“ANOVA”. Dasar pengambilan keputusan Uji F yakni Berdasarkan nilai signifikansi. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi < 0.05 . Kemudian hipotesis ditolak, apabila nilai signifikansi $> 5\%$, Perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel signifikansi 5% . Jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel maka hipotesis diterima. Kemudian apabila nilai F hitung $<$ nilai F tabel, maka hipotesis ditolak.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 hasil uji F

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	3557,337	3	1185,779	66,118	,000 ^b
<i>Residual</i>	2331,447	130	17,934		
Total	5888,784	133			

a. Produktivitas Karyawan : Y1_Total

b. Predictors: (Constant), X3_Total, X1_Total, X2_Total

Berdasarkan tabel output SPSS “ANOVA“ dapat diketahui bahwa nilai F tabel untuk $n = 134$ ($k;n-k$) yang berarti ($3;134$) diperoleh angka 2,6721824. Kemudian nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung $>$ nilai F tabel ($66,118 > 2,6721824$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, sehingga Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara bersama sama terhadap Produktifitas kerja karyawan Blue Bird Group Bandara Soekarno Hatta.

c. Uji t

Uji t berguna untuk melihat pengaruh variabel X secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Y (MARDIATMOKO, 2020). Dalam hal ini untuk melihat ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas, ada tidaknya pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas, dan ada tidaknya pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas yang dilihat dari tabel output SPSS “Coefficients^a”. Dasar pengambilan keputusan Uji t yaitu berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel signifikansi 5% , jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka hipotesis diterima dan jika nilai t dan jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka hipotesis ditolak, hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil uji t

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	<i>Std. Error</i>	Beta			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	-4,640	3,475		-1,335	,184		
Kompensasi	,622	,075	,495	8,313	,000	,860	1,163
1 Disiplin Kerja	,279	,093	,174	3,014	,003	,915	1,093
Motivasi Kerja	,461	,067	,419	6,890	,000	,823	1,215

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan_Total

Sumber: Hasil output statistic, 2022

Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” yang terdapat pada tabel 2 diketahui bahwa t tabel untuk $n = 134$ ($\alpha/2; n-k-1$) yang berarti ($0,025; 130$) diperoleh angka 1,97838. Berarti 8,313 pada kompensasi lebih besar dari angka t tabel yang mengartikan bahwa hipotesis diterima berpengaruh ke arah positif, sehingga Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada karyawan Blue Bird Group Bandara Soekarno Hatta. Dalam hal ini jika karyawan merasa mempunyai kompensasi yang cukup dalam bekerja maka akan semakin tinggi keinginan mereka untuk bekerja lebih giat atau produktif.

Nilai t hitung > nilai t tabel ($3,014 > 1,97838$) yang mengartikan bahwa hipotesis diterima, sehingga Disiplin berpengaruh positif terhadap Produktivitas pada karyawan Blue Bird Group Bandara Soekarno Hatta. Dalam hal ini semakin seorang karyawan tepat waktu atau disiplin maka akan semakin tinggi keinginan mereka untuk bekerja dan tidak menyalahgunakan waktu. Namun merupakan faktor yang mempengaruhi paling kecil terhadap produktivitas.

Nilai t hitung < nilai tabel ($6,890 < 1,97838$) yang mengartikan bahwa hipotesis ditolak, sehingga motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada karyawan Blue Bird Group Bandara Soekarno Hatta dan merupakan faktor kedua yang berpengaruh setelah kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

d. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R Square / R^2) berguna untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama – sama), yakni X_1, X_2, X_3 terhadap variabel Y (MARDIATMOKO, 2020). Dalam hal ini untuk melihat seberapa besar nilai pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Motivasi secara simultan (bersama – sama) terhadap Produktivitas Karyawan. R square / R^2 bernilai antar 0 – 1 dengan ketentuan semakin nilai R square / R^2 mendekati angka satu berarti semakin besar sumbangan untuk pengaruhnya. Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary". Diketahui bahwa nilai (R Square / R^2) sebesar 0,604 yang mengartikan bahwa Kompensasi, Disiplin dan Motivasi secara bersama – sama berpengaruh sebanyak 60,4% terhadap Produktivitas Karyawan Blue Bird Group dan sisanya sebanyak 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini. Sumbangan terbesar diberikan oleh variabel Kompensasi berdasarkan hasil uji T dan disusul oleh variabel Disiplin.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	F hitung	Sig.	Keterangan
H1	Kompensasi Disiplin Dan Motivasi secara bersama sama berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan Blue Bird Group	66,118	000	Hipotesis Diterima
	Hipotesis	T hitung	Sig.	Keterangan
H2	Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan Blue Bird Group	-8,313	000	Hipotesis Diterima
H3	Disiplin kerja Berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan Blue Bird Group	,014	003	Hipotesis Diterima
H4	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan Blue Bird Group	,890	000	Hipotesis Diterima

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan di PT Blue Bird Group. Kompensasi yang sesuai, disiplin kerja, serta motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian (Agustini & Dewi, 2019). Hal ini berarti semakin sesuai Kompensasi, maka akan meningkatkan Produktivitas karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan di PT Blue Bird Group. Hal ini berarti semakin tingginya Disiplin Kerja, maka akan meningkatkan Produktivitas karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT Blue Bird Group Hal ini berarti semakin tingginya Motivasi Kerja, maka akan meningkatkan Produktivitas karyawan.

Pihak manajemen di PT Blue Bird Group harus tetap mempertahankan Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja di dalam perusahaan agar karyawan merasa puas dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan.

Hal yang harus ditingkatkan adalah dari segi kompensasi, dalam kompensasi tunjangan yang diterima oleh karyawan, selain itu pemberian insentif karena karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target begitu rendah. Selain itu dari segi disiplin kerja hal yang perlu ditingkatkan adalah tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dan disiplin dalam mentaati peraturan dalam bekerja. Dari segi motivasi hal yang perlu ditingkatkan adalah perasaan ingin bersaing dari karyawan dengan cara memberikan hadiah atau *reward* bagi karyawan yang berprestasi. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan tidak hanya berpaku pada Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja namun dapat menambah faktor – faktor lain yang mungkin mempengaruhi Produktivitas karyawan, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan selain itu menggunakan subjek penelitian lain seperti industri hospitality, manufaktur dan lain sebagainya.

REFERENSI

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia , karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan . Sumber daya manusia yan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7191–7218.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Pustaka Pelajar.
- Barusman, MYS., & Amelia, E. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung*. 3–4.
- Basuki, A. T. (2017). Uji Multikolinearitas dan Perbaikan Multikolinearitas. *Bahan Ajar Ekonometrika*, 33.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firdausya, F. A., & Indawati, R. (2023). *HETEROSKEDASTISITAS PADA ANGKA KEMATIAN IBU DI PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2020*. 7, 793–796.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Karr, D. (2016). *How to Map Your Content to Unpredictable Customer Journeys*.
- Larika, Winda ; Ekowati, S. (2020). Pengaruh Citra Merek, Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Oppo. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)e-ISSN 2723-424X*, 1, 128–136.
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- McKnight, D. H., & Chervany, N. L. (2002). What Trust Means in E-Commerce Costumer Relationships. *International Journal of Electronic Commerce*, 35–59.
- Nurfitri Imro'ah, A. A. N. N. D. (2020). Metode Cochran-e-Orcutt Untuk Mengatasi Autokorelasi Pada Estimasi Parameter Ordinary Least Squares. *Bimaster : Buletin Ilmiah Matematika, Statistika Dan Terapannya*, 9(1), 95–102. <https://doi.org/10.26418/bbimst.v9i1.38590>
- Patmarina, H., yulandari, & Redaputri, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Tiga Serangkai International Cabang Lampung*. 2021–2022.
- PT. Blue Bird Tbk. (2020). *Annual & Sustainability Report PT Blue Bird Tbk 2020*.
- Sinambela, S. D., Ariswoyo, S., & Sitepu, H. R. (2014). Menentukan Koefisien Determinasi Antara Estimasi M dengan Type Welsch Dengan Least Trimmed Square Dalam Data Yang Mempunyai Pencilan. *Saintia Matematika*, 3.
- Usmadi, U. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 50–62. <https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>
- Weisstein, F. L., Song, L., Andersen, P., Zhu, Y. (2017). Examining impacts of negative reviews and purchase decision. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 39, 201–207.
- Wibisono, A., Rofik, M., & Purwanto, E. (2019). Penerapan Analisis Regresi Linier Berganda dalam Penyelesaian Skripsi Mahasiswa. *Jurnal ABDINUS: Jurnal Pengabdian Nusantara*, 3(1), 30. <https://doi.org/10.29407/ja.v3i1.13512>
- Wulan, M. (2019). *Komunikasi Krisis PT Blue Bird Tbk dalam Memperbaiki Reputasi Perusahaan (Studi Kasus: Penolakan Transportasi Online)*. Wulan. 41, 1–19.