

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI COHG HOTEL DAN RESORT
JAWA TENGAH DAN DIY**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister**



Oleh:

ERVIN ERRYAWAN

180332002

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MITRA INDONESIA
YOGYAKARTA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI COHG HOTEL DAN RESORT
JAWA TENGAH DAN DIY**

Oleh:

ERVIN ERRYAWAN

180332002

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 13 Oktober 2021
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui

Komisi Pembimbing,

Dr. Koesharijadi SE.,M.Si

Ketua

Dr. Farika Chandrasari, SP.,M.M.

Anggota

HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

JUDUL TESIS :

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI COHG HOTEL DAN RESORT JAWA
TENGAH DAN DIY

Nama Mahasiswa : Ervin Erryawan NIM : 180332002

Program Studi : Magister Manajemen Minat : Manajemen SDM

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Koesharijadi, SE., M.Si

Anggota : Dr. Farika Chandrasari, SP., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Yulianto Pudjiwinarno, MM., M.Si

Dosen Penguji 2 : Ir. Anak Agung Alit Merthayasa, M.S., Ph.D

Tanggal Ujian : 13 Oktober 2021

SK Penguji :

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Indonesia Yogyakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan estetika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Yogyakarta, November 2021

Penulis

Ervin Erryawan

180332002

RIWAYAT HIDUP

Ervin Erryawan, lahir di Yogyakarta, 20 Oktober 1973, anak dari Subartono, S.E dan Tatik Supraptina. Pendidikan SD sampai dengan SMA di Kota Yogyakarta lulus SMA pada tahun 1991 dan studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Indonesia Yogyakarta pada tahun 2019. Pengalaman pekerjaan di industri perhotelan sejak tahun 1992 sampai dengan sekarang dengan jabatan terakhir sebagai General Manager Hotel.

Yogyakarta, November 2021

Penulis

Ervin Erryawan

180332002

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di COHG Hotel & Resort Jawa Tengah dan DIY

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan Tesis ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak dan pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Koesharijadi, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Farika Chandrasari, SP., M.M, selaku pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan hingga terselesaikannya Tesis ini.
2. Bapak Dr. Koesharijadi, SE., M.Si, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Indonesia Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Yulianto Pudjiwinarno, M.M., M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Indonesia Yogyakarta.
4. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar pada Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan ilmu, saran dan masukan bagi pengetahuan penulis.

5. Pimpinan, pengelola dan seluruh karyawan COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY yang telah memberikan kesempatan dan dukungan kepada penulis untuk melakukan riset.
6. Istriku tercinta Erna Widyawati, S.E dan anakku Kireyna Florenthea yang telah memberikan dukungan, semangat serta doanya dalam setiap usaha untuk menyelesaikan studi S2 ini.
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis tetapi juga bagi para pembaca.

Yogyakarta, November 2021

Penulis

Ervin Erryawan

180332002

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI COHG HOTEL DAN RESORT
JAWA TENGAH DAN DIY**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini meliputi: (1) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY; (2) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY; (3) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY; dan Mendeskripsikan pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja. Penelitian ini dilaksanakan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan COHG Hotel dan Resort. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel total mengingat total jumlah karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY sebanyak 150 orang. Teknik pengambilan data menggunakan angket. Analisis yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, semakin rendah kompensasi maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY. Semakin tinggi kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, semakin rendah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi, disiplin kerja, produktivitas kerja.

**EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY
AT COHG HOTEL AND RESORT CENTRAL JAVA AND DIY**

ABSTRACT

The objectives of this study include: (1) Analyzing the effect of compensation on employee work productivity at COHG Hotels and Resorts, Central Java and DIY; (2) Analyzing the effect of motivation on employee work productivity at COHG Hotels and Resorts, Central Java and Yogyakarta; (3) Analyzing the effect of work discipline on employee productivity at COHG Hotels and Resorts, Central Java and Yogyakarta; and Describe the effect of compensation, motivation, and work discipline simultaneously on employee productivity at COHG Hotels and Resorts, Central Java and DIY.

This type of research was quantitative research. The variables in this study are compensation, motivation, work discipline and work productivity. This research was conducted at COHG Hotels and Resorts, Central Java and Yogyakarta. The population of this study were all employees of COHG Hotels and Resorts. Sampling using the census method or total sample considering the total number of employees at COHG Hotels and Resorts in Central Java and Yogyakarta is 150 people. Data collection techniques using a questionnaire. The analysis used is multiple linear regression analysis.

Based on the results of data analysis, the following conclusions are obtained: (1) There is a positive and significant effect of compensation on employee work productivity at COHG Hotels and Resorts, Central Java and DIY. The higher the compensation, the higher the employee's work productivity, the lower the compensation, the lower the employee's work productivity. (2) There is a positive and significant effect of motivation on employee work productivity at COHG Hotels and Resorts, Central Java and DIY. The higher the motivation, the higher the employee's work productivity, the lower the motivation, the lower the employee's work productivity. (3) There is a positive and significant effect of work discipline on the work productivity of employees at COHG Hotels and Resorts, Central Java and DIY. The higher the work discipline, the higher the employee's work productivity, the lower the work discipline, the lower the employee's work productivity. (4) There is a positive and significant effect of compensation, motivation, and work discipline together on the work productivity of employees at COHG Hotels and Resorts, Central Java and DIY. The higher the compensation, motivation, and work discipline, the higher the employee's work productivity, the lower the compensation, motivation, and work discipline, the lower the employee's work productivity.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan tugas akhir berupa Tesis dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen pada program pasca sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Indonesia Yogyakarta.

Didalam Tesis ini disajikan pokok-pokok bahasan yang meliputi :

1. Latar belakang masalah, rumusan, tujuan dan manfaat dari penelitian yang dilakukan.
2. Gambaran faktor-faktor dan indikator-indikator apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja.
3. Kerangka konseptual dan hipotesis
4. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi ganda dengan responden seluruh karyawan COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY dalam penelitian periode tertentu selama satu bulan. Alat ukur yang dipergunakan adalah kuisisioner dengan menggunakan skala *Likert*. Dari hasil olah data kuisisioner selanjutnya akan ditarik kesimpulan atas variabel-variabel yang diteliti.
5. Kesimpulan dan saran

Penulis menyadari bahwa Tesis ini jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Penulis terbuka menerima kritik dan

saran yang membangun bagi kemajuan diri penulis. Dan penulis mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga kepada semua pihak yang telah membantu terealisasinya penelitian ini. Kami berharap Tesis ini dapat diterima dan bermanfaat untuk pembacanya.

Yogyakarta, November 2021

Penulis

Ervin Erryawan

180332002

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
RIWAYAT HIDUP	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
A. Kajian Teori	11
1. Produktivitas Kerja.....	11
2. Kompensasi.....	17
3. Motivasi	23

4. Disiplin Kerja.....	29
B. Penelitian Terdahulu	36
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	45
A. Kerangka Konseptual	46
B. Hipotesis	48
BAB IV METODE PENELITIAN	56
A. Pendekatan Penelitian.....	56
B. Tempat dan Waktu Penelitian	57
C. Metode Pengambilan Sampel.....	57
D. Metode Pengumpulan Data	58
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
F. Definisi Variabel.....	60
G. Uji Asumsi Klasik	61
H. Analisis Data	63
BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	66
A. Deskripsi Responden	66
1. Jenis Kelamin	66
2. Umur	67
3. Lama Bekerja.	67
4. Pendidikan Terakhir.....	68
5. Bagian	69
B. Uji Instrumen Penelitian.....	70
1. Uji Validitas.....	70
2. Uji Reliabilitas	73
C. Analisis Data	74
1. Analisis Deskriptif.....	74
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	75

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	78
D. Pembahasan	83
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Jumlah Sampel Penelitian.....	56
Tabel 4.2. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi.....	62
Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	67
Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
Tabel 5.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	69
Tabel 5.6. Uji Validitas Kompensasi.....	70
Tabel 5.7. Uji Validitas Motivasi	71
Tabel 5.8. Uji Validitas Disiplin Kerja.....	72
Tabel 5.9. Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	73
Tabel 5.10. Uji Reliabilitas Data	74
Tabel 5.11 Deskripsi Variabel Penelitian.....	75
Tabel 5.12 Hasil Uji Normalitas.....	75
Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolinearitas	76

Tabel 5.14 Hasil Uji Autokorelasi	78
Tabel 5.15 Hasil Uji t Analisis Regresi Linear Berganda.	79
Tabel 5.16 Hasil Uji F Analisis Regresi Linear Berganda.	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	47
Gambar 5.1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner
Lampiran 2	Data Uji Coba
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Perhitungan Sampel
Lampiran 6	Data Penelitian
Lampiran 7	Hasil Analisis Deskriptif
Lampiran 8	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 9	Hasil Uji Multikolinearitas
Lampiran 10	Hasil Uji Heteroskedastisitas
Lampiran 11	Hasil Uji Autokorelasi
Lampiran 12	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan. Karyawan tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya (*expense*), tetapi karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi. Oleh karena itu, agar karyawan dapat menjadi sumber daya utama dan menentukan dalam mensukseskan tugas-tugas, maka harus dikembangkan kemampuannya. Melalui pemberdayaan sumber daya manusia, maka diharapkan para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Hotel sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa diharapkan mampu mengoptimalkan produktivitas kerja karyawannya. Salah satu hal penting saat ini bisnis perhotelan mengalami penurunan akibat pandemi Covid 19. Hal ini disebabkan selama pandemi Covid 19, orang-orang diimbau untuk tetap tinggal di rumah dan menghindari bepergian atau keluar rumah untuk sesuatu yang tidak mendesak. Selain itu adanya pembatasan perjalanan, persyaratan ketat untuk menggunakan transportasi umum, hingga terus meningkatnya kasus infeksi membuat banyak orang juga berpikir ulang untuk bepergian jauh. Kondisi tersebut berdampak langsung terhadap keberlangsungan bisnis perhotelan.

Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) menyebutkan bahwa sekitar 1.600 hotel di Indonesia sejak Maret 2020 memilih tak lagi

beroperasi. Angka tersebut belum mencakup semua hotel dan restoran karena tidak semua pemilik hotel melaporkan usahanya ke PHRI. Sebagian besar pemilik hotel dan restoran juga sudah mulai merumahkan karyawan (Idris, 2020).

Berdasarkan penelitian *Colliers International*, hotel merupakan bisnis properti yang paling terdampak akibat pandemi Covid 19. Untuk melewati kesulitan ini, efisiensi dan inovasi menjadi kunci utama. Oleh karena itu, langkah pemerintah untuk menggunakan hotel-hotel yang tutup sebagai tempat orang-orang yang dalam pemantauan (ODP) dan pasien dalam pengawasan (PDP) Covid 19 bisa menjadi salah satu inovasi untuk membantu bisnis perhotelan. Hal ini dapat menyelamatkan bisnis perhotelan sekaligus mengatasi keterbatasan ruang isolasi di rumah sakit rujukan Covid-19 (Idris, 2020).

Pandemi Covid 19 juga menjadi pukulan berat bagi pelaku bisnis hotel dan di Yogyakarta. Sejak pandemi Covid 19 melanda Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) pada pertengahan Maret 2020 lalu hingga kini, para pengusaha masih berusaha untuk bertahan menghadapi pandemi Covid 19. Sebanyak 63 hotel dan restoran di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mulai beroperasi dengan menerapkan protokol kesehatan Covid 19.

Data Perhimpunan Hotel dan Restoran (PHRI) Provinsi DIY menyebutkan saat ini ada sekitar 400 hotel dan restoran anggota asosiasi itu. Dengan demikian yang beroperasi baru sekitar 16 persen. Saat ini 63 hotel dan restoran tersebut siap menjalankan sejumlah protokol kesehatan dalam pembukaan hotel dan restoran di Yogyakarta. Sejumlah protokol kesehatan mulai disiapkan seperti pembatasan tamu di kolam renang.

Aturan lainnya menyangkut alur kedatangan tamu, proses *check in*, menuju kamar, restoran dalam hotel, dapur, juga disimulasikan. Usaha hotel pun telah menerapkan kode QR. Kedepannya kode QR tersebut diharapkan bisa terhubung dengan informasi mengenai fasilitas kesehatan terdekat serta informasi terkait destinasi yang ada di Yogyakarta (Jananti, 2020).

Mengingat lesunya bisnis perhotelan saat ini maka pihak hotel harus berbenah diri untuk mempertahankan bisnisnya. Pihak hotel juga harus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dalam mendukung upaya hotel untuk tetap *survive* pada masa pandemi Covid 19 ini. Tohardi (2002) menyampaikan, produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Adanya pandemi Covid 19 menjadi tantangan tersendiri bagi pihak hotel mengingat adanya penurunan tingkat okupansi pengunjung. Biasanya okupansi hotel dalam kondisi normal mampu mencapai 70 persen, tetapi selama pandemi Covid 19 ini okupansi hotel di bawah 20 persen yang mengakibatkan hotel harus melakukan penyesuaian untuk memotong biaya operasional seperti mengurangi penggunaan listrik, melakukan *saving cost* mulai dari penggunaan alat kantor sampai dengan bahan baku makanan dan melakukan *unpaid leave* atau cuti tidak dibayar. Kenyataan yang lain juga dirasakan sejumlah karyawan hotel seperti insentif yang kini tidak lagi mereka terima. Manajemen sejumlah hotel juga memutuskan untuk sementara *daily worker* (pekerja harian) untuk *saving cost* (Pahrevi, 2020). Kondisi tersebut tentu dapat mempengaruhi kondisi psikologi karyawan perhotelan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi motivasi kerja maupun produktivitas kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2010:94), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Produktivitas naik dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Ada beberapa cara untuk menjadikan para karyawan produktif dalam bekerja antara lain adalah pemberian kompensasi yang mencukupi, menumbuhkan motivasi kerja yang tepat serta peningkatan kedisiplinan kerja.

Pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung di dalam usaha perusahaan untuk memotivator para karyawannya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Teori yang menghubungkan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dikemukakan oleh Komaruddin (2004) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain besarnya pendapatan dan jaminan sosial, kompensasi, tingkat pendidikan dan latihan, sikap, disiplin, moral dan etika kerja, motivasi, kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, hubungan insani, kepuasan, teknologi, dan kebijaksanaan pemerintah". Teori tersebut didukung oleh Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa "Banyak aktivitas yang dilaksanakan dalam sistem sumber daya manusia dirancang untuk mempengaruhi produktivitas individual atau organisasional. Penggajian, sistem penilaian, pelatihan, seleksi, desain pekerjaan, dan kompensasi adalah aktivitas sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas".

Uraian tersebut menjelaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja

karyawan di dalam suatu perusahaan. Adanya pemberian kompensasi berupa gaji, upah lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan perumahan diharapkan dapat membuat karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya dengan bersemangat karena kebutuhan ekonomi sedikit banyaknya bisa terpenuhi (Aprianti, 2016).

Hasil penelitian Izzah dan Ardiani (2016) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Santoni dan Suana (2018) juga membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi yang baik diyakini dapat mendorong karyawan untuk bersedia bekerja lebih produktif. Akan tetapi, dalam praktiknya pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan untuk saat ini belum dapat diberikan oleh para pengusaha hotel mengingat masih lesunya bisnis perhotelan selama pandemi Covid 19. Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) memaparkan, kondisi industri perhotelan semakin sulit dalam masa PPKM darurat, hal ini tercermin dari okupansi atau keterisian kamar rata-rata yang hanya 8 persen saja. Kondisi tersebut membuat para pekerja yang berstatus karyawan kontrak maupun karyawan tetap menerima gaji harian, yakni setiap 26 harian. Kebijakan ini sudah disetujui oleh pihak karyawan dan dalam upaya untuk menghindari PHK serta untuk tetap bisa bertahan. Kebijakan tersebut juga diterapkan di hotel-hotel di luar wilayah Jawa dan Bali karena dampak PPKM darurat ternyata berimbas juga ke industri hotel di luar Jawa dan Bali (Rahma, 2021).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Hal ini dapat dipahami mengingat motivasi merupakan

keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008). Penelitian Santoni dan Suana (2018) membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu pemberian motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Akan tetapi, hal ini memang menjadi sesuatu yang harus diupayakan mengingat banyaknya penguasaha hotel yang terancam gulung tikar selama pandemi Covid 19. Hal ini tentu dapat memunculkan kecemasan tersendiri bagi karyawan terhadap statusnya dan akan menurunkan motivasi kerjanya. Sebagai gambaran, hasil survei tahun 2020 lalu terhadap 1.200 anggota American hotel and Lodging Association (AHLA) atau Asosiasi Hotel dan Penginapan Amerika menunjukkan 71 persen hotel tidak akan bertahan sampai enam bulan ke depan. Bahkan, dalam situsnya dikatakan, banyak hotel mungkin tidak bisa bertahan hingga tahun 2021 jika pemerintah tidak membantu. AHLA juga memperingatkan, lebih dari separuh jumlah hotel (38.311 dari 57.180) akan tutup dan ribuan karyawan akan di PHK, sementara hotel yang bertahan akan terpaksa melakukan PHK lebih banyak karyawan (Amkas, 2020).

Kondisi pandemi Covid 19 yang masih terjadi serta perpanjangan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) yang terus berlanjut membuat karyawan hotel dan restoran di DIY yang di rumahkan terus bertambah dari hari ke hari. Ketua Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) DIY, Deddy Pranowo Eryono menyebut pada awal-awal pandemi hanya sekitar 30% karyawan yang di rumahkan, kemudian ketika

PPKM berlanjut ke level 4 maka karyawan yang dirumahkan mencapai 60-70% dari total karyawan sekitar 60.000-an. Dampak Covid 19 dan PPKM level 4 tidak hanya terjadi bagi karyawan hotel dan restoran. Namun juga bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang selama ini mensuplai kebutuhan bagi hotel dan restoran. Selain banyak karyawan yang di rumahkan, jumlah hotel dan restoran yang tutup permanen juga terus bertambah dari awal pandemi sekitar 50 hotel dan restoran, namun kini mencapai 72 hotel dan restoran (Hasanudin, 2021).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Tingkat kedisiplinannya berupa ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, penggunaan seragam kerja, penggunaan peralatan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga dalam produktivitasnya dapat menyelesaikan *work order* tepat waktu dan memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Aprianti, 2016). Hasil penelitian Izzah dan Ardiani (2016) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

COHG Hotel dan Resort di Jawa Tengah dan DIY sebagai sebuah organisasi profesional juga terus berupaya mengoptimalkan produktivitas karyawannya. COHG Hotel & Resort merupakan hotel manajemen dan operator nasional dibawah PT. Kota Satu Properti Tbk unit bisnis PT. Kota Satu Manajemen yang didirikan pada tanggal 03 Oktober 2012 serta mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2013. COHG Hotel & Resort memiliki dan mengelola *brand* hotel seperti Allstay Resort, Allstay Hotel.

COHG Hotel dan Resort juga mengalami berbagai permasalahan selama pandemi Covid 19 berlangsung. Salah satu dampak yang dirasakan

adalah penurunan produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan adanya kebijakan *work from home* pada awal-awal masa pandemi, sehingga beberapa pekerjaan terkadang kurang efektif karena terkendala masalah teknis seperti kendala komunikasi dan sinyal internet yang kurang stabil. Selain itu, karyawan yang tetap bekerja dari hotel juga harus menyesuaikan diri dengan tatanan adaptasi kebiasaan baru karena hotel harus menerapkan protokol kesehatan yang ketat.

Permasalahan lainnya adalah penurunan kompensasi khususnya yang berkaitan dengan gaji karyawan dimana diberlakukan unpaid leave atau cuti tidak dibayar yang dikarenakan hotel mengalami penurunan pendapatan akibat sepi pengunjung. Kondisi tersebut juga membuat motivasi kerja karyawan semakin menurun, apalagi pandemi Covid 19 belum juga berakhir. Kedisiplinan kerja karyawan juga menjadi menurun karena sulitnya mengontrol beberapa karyawan yang terkadang harus kerja dari rumah karena kondisi fisiknya sedang kurang sehat dan dikhawatirkan dapat menularkan penyakit jika tetap bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka perlu kiranya dikaji secara lebih mendalam produktivitas kerja karyawan di hotel tersebut mengingat sampai saat ini pihak hotel masih menyesuaikan diri dengan adanya pandemi Covid 19. Kemenparekraf Republik Indonesia sendiri telah merilis "Pedoman Layanan Hotel untuk Tamu Selama Masa Pandemi COVID 19" untuk memastikan pengelola hotel bisa menjaga tingkat kebersihan dan keamanan guna mengurangi dan memutus penyebaran Covid 19. Berdasarkan kebijakan tersebut maka karyawan hotel juga harus menyesuaikan diri dengan kebijakan tersebut, diantaranya dengan

memberikan tugas staf hotel untuk melakukan pengecekan suhu badan kepada setiap pengunjung yang datang, melakukan pengecekan riwayat perjalanan dan kesehatan tamu, menyediakan hotline layanan jika ada tamu hotel yang sakit serta memastikan bahwa staf hotel maupun pengunjung hotel menerapkan protokol kesehatan dengan disiplin. Pandemi Covid 19 juga menuntut kedisiplinan staf untuk menerapkan protokol kesehatan agar tidak ada penularan Covid 19 di lingkungan hotel. Hal ini tentu menjadi beban kerja tersendiri bagi staf hotel karena pelayanan hotel juga harus dioptimalkan khususnya tingkat kebersihan hotel agar aman dari penyebaran Covid 19. Berdasarkan kondisi tersebut maka perlu kiranya mengkaji secara lebih mendalam tentang “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY?

4. Apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY.
4. Mendeskripsikan pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai sumbangan pemikiran untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan literatur tentang dampak kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini kiranya dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan untuk mengambil keputusan khususnya bagi COHG Hotel dan Resorts umumnya bagi para pimpinan organisasi tentang peranan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Kajian Teori

2.1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003).

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk

yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya (Yuniarsih dan Suwatna, 2009).

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2010) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Produktivitas tenaga kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya. Misalnya: kualitas pasokan bahan, rancangan kerja, perawatan mesin, penggantian (modernisasi) perlengkapan dan peralatan kerja, desain produk, proses produksi yang telah ditetapkan, serta iklim organisasi yang berkembang di dalamnya (Yuniarsih dan Suwatno, 2009).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Masalah produktivitas kerja tidak dapat lepas dari hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Hak untuk menikmati hidup yang layak bagi tenaga kerja tidak mungkin diperoleh tanpa jaminan penghasilan yang cukup dengan didukung oleh adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Seorang karyawan bisa dianggap produktif apabila ia dapat mencapai standart produksi itu bahkan melebihinya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan menurut Martoyo (2001), antara lain:

- 1) Motivasi
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Tingkat stress
- 4) Kondisi fisik pekerjaan
- 5) Sistem kompensasi
- 6) Aspek-aspek ekonomis
- 7) Aspek-aspek teknis
- 8) Perilaku-perilaku lainnya.

Menurut Anoraga (2005), ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

Handoko (2001) mengatakan, karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada beberapa factor, antara lain:

- 1) Motivasi
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Tingkat stress
- 4) Kondisi fisik pekerjaan

- 5) Sistem kompensasi
- 6) Desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keprilakuan lainnya.

Yuniarsih dan Suwatno (2009) mengatakan, produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi faktor-faktor berikut:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
- 5) Suasana kerja yang baik (Iklim Organisasi)
- 6) Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
- 10) Disiplin kerja yang keras

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja, stres kerja serta faktor eksternal seperti daya tarik pekerjaan, kondisi fisik pekerjaan, desain pekerjaan, iklim organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir, keamanan dan perlindungan kerja, aspek ekonomis, dan aspek teknis. Penelitian ini selanjutnya difokuskan pada faktor motivasi, disiplin kerja dan kompensasi.

c. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

d. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) produktivitas kerja karyawan dapat diukur dari beberapa indikator, antara lain:

- 1) Tindakannya konstruktif
- 2) Percaya pada diri sendiri
- 3) Bertanggung jawab
- 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- 5) Mempunyai pandangan ke depan
- 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya.

8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Menurut Sedarmayanti (2017) ciri umum karyawan yang produktif, antara lain:

- 1) Cerdas dan dapat belajar dengan cepat
- 2) Kompeten secara profesional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
- 3) Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
- 4) Memahami pekerjaan
- 5) Belajar dengan “cerdik”, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas biaya dan jadwal.
- 6) Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.
- 7) Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
- 8) Memiliki catatan prestasi yang berhasil
- 9) Selalu meningkatkan diri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa indikator produktivitas kerja karyawan meliputi tindakan karyawan yang konstruktif, percaya diri, bertanggung-jawab, mencintai pekerjaannya, memiliki visi ke depan, mampu beradaptasi dengan pekerjaan,

berkontribusi positif bagi lingkungan serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan potensinya.

2.2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensai

Menurut Nawawi (2005) kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Samsudin (2019) juga menyatakan bahwa kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Senada dengan pendapat tersebut, Notoatmodjo (2008) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Sigit (2003) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan. Pengorbanan karyawan tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010) tujuan pemberian Kompensasi antara lain:

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian Kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.
- 3) Pengadaan efektif, jika program Kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan, dengan program Kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program Kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika program Kompensasi sesuai undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah terhindarkan.

Adapun tujuan kompensasi menurut Notoatmodjo (2008) adalah sebagai berikut:

- 1) Menghargai prestasi kerja
- 2) Menjamin keadilan
- 3) Mempertahankan karyawan
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
- 5) Pengendalian biaya
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik akan dicapai tujuan-tujuan tersebut.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok (Panggabean, 2002). Dua kelompok yang dimaksud adalah:

- 1) Kompensasi bersifat finansial langsung adalah kompensasi yang diberikan organisasi berupa finansial yang langsung diterima dan dapat dinikmati oleh karyawan.

a) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, misalnya komisi dan bonus.

2) Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, tetapi tidak dapat dinikmati secara langsung dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pension dan lain-lain.

Ada beberapa jenis kompensasi menurut Simamora (2004), yaitu:

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan ke karyawan.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Menurut Wibowo (2007) jenis-jenis kompensasi antara lain:

1) Kompensasi bersifat finansial langsung adalah kompensasi yang diberikan organisasi berupa finansial yang langsung diterima dan dapat dinikmati oleh karyawan.

a) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, misalnya komisi dan bonus.

2) Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, tetapi tidak dapat dinikmati secara langsung dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan antara lain: tunjangan kesehatan dan jaminan kesehatan.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Samsudin (2019) terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

1) Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:

a) Persepsi Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b) Persepsi Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari

pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

c) Persepsi Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok, yang di terima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

2) Kompensasi non materiil, yang terdiri dari:

a) Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

b) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

c) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

2.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat abstrak (*intangible*) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan (Nugroho, 2013). Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu bahwa 1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu, 2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *feeling* seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, 3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan (Uno, 2011).

Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau *impuls*. Pada umumnya tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang (Alma, 2010).

Bangun (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan, Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja

dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

1. Faktor organisasional

Faktor organisasional yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

2. Faktor pribadi

Faktor pribadi atau individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor organisasional maupun faktor pribadi.

c. Teori Motivasi Kerja

Salah satu teori motivasi kerja adalah teori kebutuhan. Setiap manusia mempunyai *need* (kebutuhan) yang pemunculannya sangat

tergantung dari kepentingan individu. Abraham H. Maslow dalam Handoko (2001) membuat "*need hierarchy theory*" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia. Menurut Maslow manusia mempunyai *five hierarchy of needs* (5 tingkatan atau hirarki kebutuhan), yaitu:

- 1) *Physiological of needs* (kebutuhan fisiologikal), seperti sandang, pangan dan papan.
- 2) *Safety needs* (kebutuhan keamanan), tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- 3) *Social needs* (kebutuhan sosial), seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, dihormati dan sebagainya.
- 4) *Esteem needs* (kebutuhan prestise), yang umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- 5) *Need for self actualization* (kebutuhan aktualisasi diri), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan-kebutuhan yang pertama dan kedua diklasifikasikan sebagai kebutuhan primer, sedangkan kebutuhan-kebutuhan ketiga, keempat dan kelima diklasifikasikan sebagai kebutuhan sekunder. Ilmuwan lain yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi para karyawan adalah Herzberg. Herzberg dalam Handoko (2001) mengembangkan teori "Model dua faktor" dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau pemeliharaan.

Yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik atau hakiki, yang artinya bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik, yang artinya bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan pekerjaannya.

Menurut Herzberg dalam Handoko (2001), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan tumbuh, kemampuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Mc Clelland dalam As'ad (2016) menyatakan bahwa setiap orang (individu) mempunyai tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya, yaitu :

a. *Need for Achievement* (kebutuhan berprestasi)

Need for Achievement adalah merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses (keberhasilan) dalam hidupnya, termasuk dalam pekerjaannya. Dalam kehidupan organisasi, kebutuhan untuk mencapai sukses ini, tercermin adanya dorongan untuk meraih

prestasi sesuai standar yang telah ditetapkan. Individu yang tingkah lakunya didorong oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi akan nampak sebagai berikut:

- 1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
- 2) Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya.
- 3) Memilih resiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya.
Ini berarti masih ada peluang untuk berprestasi lebih tinggi.
- 4) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.

b. *Need for Affiliation* (kebutuhan pertemanan)

Need for Affiliation adalah merupakan kebutuhan akan situasi persahabatan dan kehangatan dalam interaksi dengan orang lain dalam organisasi, baik orang lain itu merupakan teman satu kerja, bawahan maupun atasannya. Kebutuhan akan afiliasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerja sama dengan orang lain. Individu yang tingkah lakunya didorong oleh kebutuhan untuk bersahabat yang tinggi akan nampak sebagai berikut:

- 1) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya, dari segi tugas-tugas yang ada pada pekerjaannya.
- 2) Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dengan suasana yangn lebih kooperatif.
- 3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain.
- 4) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.

c. *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan)

Need for Power adalah merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperhatikan perasaan orang lain. Individu yang tingkah lakunya didorong oleh kebutuhan untuk berkuasa yang tinggi akan nampak sebagai berikut:

- 1) Berusaha menolong orang lain walaupun tidak diminta.
- 2) Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi dimana ia berada.
- 3) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.
- 4) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan kelompok atau pribadi.

Menurut Mc Gregor (Mulyasa, 2010) mengemukakan teori X dan Y. Dalam teori X dikatakan bahwa pada dasarnya manusia itu suka diperintah dan tidak tertarik dengan tanggung jawab. Orang-orang yang tergolong dalam teori X biasanya tidak mau bekerja, berkemampuan kecil dan tidak bisa mengatasi masalah, untuk itu dia hanya membutuhkan motivasi secara fisiologis dan perlu pengawasan yang ketat. Sedangkan dalam teori Y, Mc Gregor mengatakan bahwa manusia itu suka bekerja, dapat mengontrol diri dan mempunyai kemampuan untuk berkreaitivitas untuk itu tidak perlu diawasi.

2.4 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kunci terwujudnya suatu tujuan, karena dengan disiplin yang baik maka tujuan akan terwujud dengan optimal. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya, tanpa disiplin kerja yang baik pekerja akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang optimal. Imron (1995) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah keadaan tertib, teratur, dan tidak ada pelanggaran, baik langsung maupun tidak langsung. Pengertian disiplin kerja adalah keadaan tertib dan teratur yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, tidak ada pelanggaran, baik secara langsung atau tidak langsung yang dapat merugikan diri sendiri dan tempatnya bekerja secara keseluruhan.

Menurut Sinungan (2005) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan, etika, kaidah, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat serta pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah Pancasila.

Sementara itu, Hasibuan (2010) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan tempat kerja dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan

tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Nitisemito (1996) juga menjelaskan bahwa “disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”. Adanya disiplin kerja diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin, jika disiplin tidak ditegakkan kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai tetapi kurang efektif dan kurang efisien atau bahkan tidak dapat dicapai.

Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin karyawan adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Tujuan utama kedisiplinan adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu yang kurang baik terhadap kelompoknya.

Pendapat lain diutarakan oleh Rivai dan Sagala (2011) bahwa disiplin kerja adalah alat komunikasi pemimpin dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja mempunyai manfaat yang besar, baik bagi individu maupun bagi organisasi. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi individu, akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan yang bersedia secara sadar melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan tertib dan teratur sesuai dengan peraturan yang berlaku di tempatnya bekerja baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan tidak melakukan pelanggaran yang dapat merugikan diri sendiri, orang lain dan tempatnya bekerja.

b. Macam-Macam Kedisiplinan

Helmi (1996) menyebutkan bahwa disiplin kerja terdiri dari dua macam, yaitu disiplin diri (*self-discipline*) dan disiplin kelompok.

1) Disiplin diri

Disiplin diri merupakan disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri sebagai bentuk aktualisasi dari tanggung jawab pribadi dan dapat mengatur diri untuk kepentingan kelompok. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan

yang kondusif. Disiplin diri mempunyai peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manfaat karyawan apabila mempunyai disiplin diri, yaitu penghargaan dari organisasi, bentuk penghargaan terhadap orang lain, dan penghargaan terhadap kemampuan diri.

2) Disiplin kelompok

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri para karyawan. Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

Disiplin diri dan disiplin kelompok memiliki sifat komplementer, artinya saling melengkapi dan menunjang satu sama lain. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal, tanpa dukungan disiplin kelompok, dan disiplin kelompok tidak dapat dikembangkan tanpa adanya dukungan disiplin diri. Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah disiplin diri, karena peneliti meneliti tingkat disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban serta mematuhi tata tertib di lingkungan COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY.

c. Jenis-Jenis Kedisiplinan

Ada dua jenis tipe disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif (Mangkunegara, 2009). Handoko (2001) menambahkan pendapat dari Mangkunegara, bahwa macam-macam disiplin terdiri dari disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga pelanggaran atau penyelewengan dapat dicegah. Tujuan dasar disiplin preventif adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Karyawan harus mengetahui dan memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi atau perusahaan. Disiplin korektif digunakan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan suatu kebijakan yang dapat diterapkan oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap

pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan disiplin progresif adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Penegakan disiplin berawal dari komitmen pribadi. Komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan harus disertai dengan kemampuan dalam memposisikan diri, menghargai waktu, menguasai substansi, memahami satuan waktu untuk menyelesaikan tugas, dan target yang jelas. Menurut Danim (2017) terdapat hal yang berkaitan dengan disiplin kerja, yaitu:

- 1) tepat waktu,
- 2) taat asas atas janji,
- 3) mengikuti prosedur standar,
- 4) bekerja atas standar mutu,
- 5) bekerja sesuai dengan standar hasil,
- 6) tepat sasaran,
- 7) tidak melanggar aturan,
- 8) tidak melakukan sesuatu yang dilarang.

Pendapat lain dijelaskan oleh Lateiner (2016), baik tidaknya disiplin kerja dapat diukur melalui sebagai berikut:

- 1) apabila karyawan datang di kantor tepat dengan teratur dan tepat pada waktunya,
- 2) apabila karyawan berpakaian rapi di tempat kerjanya,
- 3) apabila karyawan menggunakan perlengkapan dengan hati-hati,

- 4) apabila karyawan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, dan
- 5) apabila karyawan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh kantor.

Berdasarkan indikator disiplin kerja yang disebutkan di atas, maka indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Ketepatan waktu dalam bekerja
- 2) Memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada
- 3) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- 4) Tanggung jawab kerja
- 5) Ketaatan terhadap aturan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Izzah dan Ardiani (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama”. Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan tujuan adalah untuk memperoleh data secara empiris sejauh mana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Sampel penelitian adalah

karyawan pada mechanical division PT Mulia Makmur Elektrikatama Jalan Jababeka VIII A SFB Blok B 11 V Cikarang Bekasi, pengambilan sampel dilakukan dengan cara “random sampling”. Setelah meneliti hasil isian kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan dan perhitungan korelasi antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja maka dengan menggunakan perhitungan regresi berganda diperoleh: $Y = 0,0102 + 0,2149X_1 + 0,7998X_2$ dengan $b_1 = 0,2149$ mempunyai arti hubungan kompensasi (X_1) dengan produktivitas (Y) positif dan $b_2 = 0,7998$ mempunyai arti hubungan disiplin kerja (X_2) dengan produktivitas (Y) positif. Sedangkan hasil analisis dengan menggunakan perhitungan korelasi berganda diperoleh $R = 0,9113$ dan $KPB = 83,05\%$ yang berarti ada hubungan positif dan sangat kuat antara kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y) dan 16,95% kontribusinya berasal dari faktor-faktor di luar penelitian ini. Adapun hasil uji-F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $66,13\% > 3,35$ yang berarti semua variabel bebas (kompensasi = X_1 , disiplin kerja = X_2) secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada mechanical division PT Mulia Makmur Elektrikatama.

2. Jalari (2018) melakukan penelitian dengan judul “Tingkat Kualitas Motivasi, Kompensasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Empiris Pada PD. BPR Bank Boyolali)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi (X_1), kompensasi (X_2), kedisiplinan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y)

di perusahaan PD. BPR Bank Boyolali. Populasi yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 140 orang, maka dari data tersebut didapatkan ukuran sampel dengan rumus Slovin. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 60 responden. Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja karyawan secara tidak signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini yaitu motivasi, kompensasi dan disiplin kerja karyawan merupakan salah satu model yang dapat memprediksi produktivitas khususnya pada produktivitas pada PD. BPR Bank Boyolali.

3. Santoni dan Suana (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi *Sales* di Honda”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di industri perdagangan otomotif yaitu Honda Denpasar Agung. Jumlah sampel sebanyak 40 orang. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi yang baik diyakini dapat mendorong karyawan untuk bersedia bekerja lebih produktif. Pemberian motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Memperhatikan kedisiplinan

karyawan sangat diperlukan karena jika karyawan sudah disiplin dalam bekerja maka karyawan dapat dikatakan produktif.

4. Riana, Sitoro dan Khotijah (2011) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan kantor Satuan polisi pamong Praja kabupaten Kutai Timur. Analisa yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi berganda, dan olah data menggunakan SPSS 16. Adapun hasil penelitian ini bahwa persamaan regresi adalah $Y = 0.325 + 0.382X_1 + 0.562X_2$, Nilai konstanta adalah sebesar 0.325, dan nilai β_1 sebesar 0.382 serta nilai β_2 sebesar 0.562. Nilai R adalah 0,877 . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan kompensasi (X2) memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1, serta Nilai Koefisien determinasi (R²) sebesar 0. 768 yang bermakna bahwa Motivasi (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap produktivitas (Y) sebesar 76.8 %, Sedangkan sisanya sebesar 25.2 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti. Pengaruh Variable Motivasi (X1) terhadap Produktivitas (Y). dengan signifikan $p=0,000 < 0,05$. Serta t hitung sebesar 4.284 lebih besar besar ttabel 1.676 maka hipotesis pertama di terima, selanjutnya Variable kompensasi (X2) terhadap Produktivitas (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $p=0,000 < 0,05$. Serta t hitung sebesar 6.027 lebih besar besar ttabel 1.676 maka hipotesis kedua di

terima, Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variable menunjukkan Nilai F hitung = 82.909 lebih besar dari F table sebesar 3.183 dengan signifikansi 0,000. Maka hipotesis ketiga (H3) di terima.

5. Wartono (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Dua Putra Utama Makmur Di Kabupaten Pati”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dilakukan pada 72 karyawan PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati. Alat yang digunakan adalah regresi linier berganda dan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16. Uji koefisien determinasi diperoleh hasil 82,7 % yang berarti variabel Y ditentukan oleh variabel X1, X2, X3 secara simultan. Berdasarkan hasil hipotesis yang diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Prasetya (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah”. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi Jawa Tengah Semarang yang berjumlah 199 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi Jawa Tengah Semarang. Didalam penelitian ini, peneliti akan mengambil sampel penelitian sejumlah 133 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh kesimpulan: (1) Secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah. (2) Secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah. (3) Secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah. (4) Secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah. (5) Disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Indrawati, Baharuddin dan Buyung (2018) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi

Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar yang berjumlah 72 responden, Metode penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hal ini diperoleh dari hasil analisis dengan perolehan nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel (70,997) dan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,050$). Artinya, Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan kompensasi meningkat secara bersama-sama (simultan) maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai, begitupun sebaliknya jika Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan kompensasi menurun secara bersama-sama maka akan terjadi penurunan produktivitas kerja pegawai.

8. Jhoni (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Koperasi Unit Desa Karangploso Kabupaten Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi, Disiplin

Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan KUD Karangploso kabupaten Malang. Teknik Pengumpulan Data yaitu melalui penyebaran Angket yang dilakukan pada 36 karyawan Koperasi Unit Desa Karangploso kabupaten Malang. Dari 36 kuisisioner yang tersebar, 33 kuisisioner yang kembali dan dijadikan sebagai sampel penelitian ini. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, dan secara simultan menunjukkan bahwa antara variabel motivasi, disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

9. Mappamiring (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Efek Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar”. Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research. Total populasi dalam penelitian ini sebanyak 135 responden. Dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sumber data, yaitu sebagai sampel peneliti. Penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh yang dimaksud total sampling disini adalah peneliti menggunakan semua populasi sebagai sampel. Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan Analisis Statistik Deskriptif. Untuk mengetahui pengaruh antara

Kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Hal ini dapat diartikan, jika kompensasi dan disiplin kerja meningkat secara simultan, maka produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar juga akan mengalami peningkatan. (2) Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Hal ini dapat diartikan, jika perusahaan memberikan kompensasi yang baik dan adil maka produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar juga akan mengalami peningkatan. (3) Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Hal ini dapat diartikan, jika perusahaan menerapkan system disiplin kerja karyawan yang baik maka produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar juga akan mengalami peningkatan.

10. Yuliannisa, Basrindu dan Yani (2018) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja di PT

Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin, (2) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin, (3) Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. Yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin yaitu sebanyak 31 orang dan sampel menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi. Metode teknik analisa data yaitu deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS v17. Pengukuran instrumen dalam penelitian ini adalah skala likert yang akan diuji dengan uji Validitas dan Uji Reliabilitas Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Kompensasi 40,2% dapat mempengaruhi produktivitas pada PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin apabila lebih di perhatikan. Motivasi 34,1% dapat mempengaruhi produktivitas. Kompensasi dan motivasi dapat memberi pengaruh sebesar 74,3% terhadap produktivitas PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

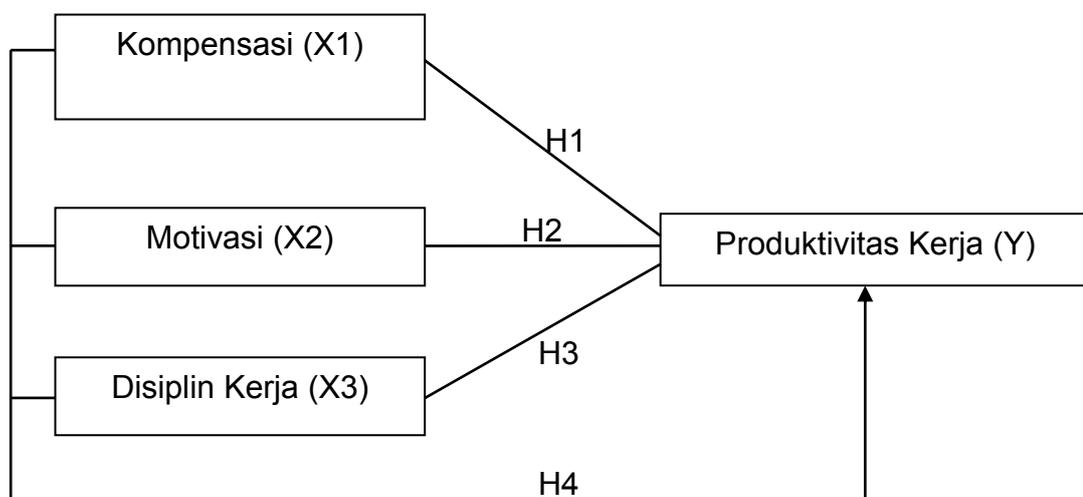
Produktivitas kerja mencerminkan ukuran sejauh mana sumber daya alam, teknologi dan manusia dipergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan (Soeprpto, 2001). Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan output atau keluaran yang lebih banyak dari tenaga kerja yang lain untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja mampu menunjukkan atau menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yang antara lain kompensasi, motivasi dan perilaku-perilaku lainnya misalnya disiplin kerja (Martoyo, 2000). Penelitian Izzah dan Ardiani (2016) membuktikan bahwa ada hubungan positif dan sangat kuat antara kompensasi dan disiplin kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Santoni dan Suana (2018) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi yang baik diyakini dapat mendorong karyawan untuk bersedia bekerja lebih produktif.

Pemberian motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Memperhatikan kedisiplinan karyawan sangat diperlukan karena jika karyawan sudah disiplin dalam bekerja maka karyawan dapat dikatakan produktif. Akan tetapi, penelitian Jalari (2018) membuktikan bahwa motivasi, kompensasi dan disiplin kerja karyawan secara tidak signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian, sehingga pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja perlu diteliti kembali untuk melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1.

Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis

Untuk memberikan arah bagi penelitian ini maka diajukan suatu hipotesis. Hipotesis merupakan keputusan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara, karena keputusan yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data (Sugiyono, 2002).

Hipotesis adalah asumsi, ide yang diajukan demi argumen sehingga dapat diuji untuk melihat apakah itu benar dan dibangun sebelum penelitian yang dapat diterapkan dilakukan, terlepas dari tinjauan latar belakang dasarnya (Meriem Webster). Tahap-tahap pembentukan hipotesis ini selanjutnya adalah Penentuan masalah, hipotesis pendahuluan, pengumpulan fakta, formulasi hipotesis, menguji hipotesis, dan penerapan hasil pengujian hipotesis (Leedy & Ormrod, 2005). Penelitian ini mengikuti pola pembentukan hipotesis tersebut.

1. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya adalah sistem kompensasi (Martoyo, 2000). Sejalan dengan pandangan tersebut, Anoraga (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang sangat diinginkan oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya adalah upah yang baik.

Lebih lanjut, Handoko (2001) mengatakan bahwa karyawan bekerja produktif atau tidak diantaranya tergantung pada sistem kompensasi. Sejalan dengan uraian tersebut, Yuniarsih dan Suwanto (2009) juga

menjelaskan bahwa produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh upah yang baik.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Notoatmodjo, 2008). Kompensasi diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Samsudin (2019) dengan indikator sebagai berikut :

a. Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:

1) Persepsi gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2) Persepsi insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas. Insentif merupakan penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

3) Persepsi bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Bonus merupakan kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok,

yang di terima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

b. Kompensasi non materiil, yang terdiri dari:

1) Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

2) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

3) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

Dalam penelitian Izzah dan Ardiani (2016) pada karyawan di Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama, didapati hasil bahwa kompensasi memiliki memiliki hubungan positif dan sangat kuat dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disampaikan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY.

2. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya adalah motivasi (Martoyo, 2000). Sejalan dengan pandangan tersebut, Handoko (2001) mengatakan bahwa karyawan bekerja produktif atau tidak diantaranya tergantung pada motivasi.

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku tertentu secara langsung. Variabel motivasi diukur menggunakan indikator dari Mc Clelland (dalam As'ad, 2016) sebagai berikut:

a. *Need for Achievement* (kebutuhan berprestasi)

- 1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
- 2) Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya.
- 3) Memilih resiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya. Ini berarti masih ada peluang untuk berprestasi lebih tinggi.
- 4) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.

b. *Need for Affiliation* (kebutuhan pertemanan)

- 1) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya, dari segi tugas-tugas yang ada pada pekerjaannya.
- 2) Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dengan suasana yang lebih kooperatif.

3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain.

4) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.

c. *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan)

1) Berusaha menolong orang lain walaupun tidak diminta.

2) Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi dimana ia berada.

3) Menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.

4) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan kelompok atau pribadi.

Dalam penelitian Jalari (2018) pada karyawan di PD. BPR Bank Boyolali, dengan 140 populasi serta 60 responden. Mendapati bahwa motivasi menjadi salah satu model yang mampu meprediksi produktivitas khususnya pada produktivitas pada PD. BPR Bank Boyolali.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disampaikan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya adalah perilaku karyawan termasuk disiplin kerjanya (Martoyo, 2000). Sejalan dengan pandangan tersebut, Anoraga (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang sangat diinginkan oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya adalah disiplin kerja yang keras. Lebih lanjut, Handoko (2001) mengatakan bahwa karyawan bekerja produktif atau tidak diantaranya tergantung pada berperilaku yang mendukung seperti disiplin kerja yang optimal. Sejalan dengan uraian tersebut, Yuniarsih dan Suwanto (2009) juga menjelaskan bahwa produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang keras.

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan tempatnya bekerja. Disiplin kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Danim (2017) dan Lateiner (2016) menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu dalam bekerja
- b. Memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada
- c. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- d. Tanggung jawab kerja
- e. Ketaatan terhadap aturan.

Dalam penelitian Santoni dan Suana (2018) pada karyawan divisi *sales* di Honda Denpasar Agung dengan 40 sampel. Memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan memperhatikan kedisiplinan karyawan dan

apabila karyawan sudah disiplin dalam bekerja maka karyawan dapat dikatakan produktif

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disampaikan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY.

4. Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Kompensasi memiliki peran besar terhadap produktivitas kerja seorang karyawan. Sebagaimana disampaikan oleh Nawawi (2005), bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan / ganjaran pada karyawan atas kontribusi mewujudkan tujuan. Dalam pandangan yang sama, Sigit (2003) juga berpendapat bahwa kompensasi merupakan wujud imbalan atas pengorbanan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Tidak hanya itu, motivasi juga memiliki peranan dalam produktivitas karyawan. Disampaikan oleh Kadarsiman (2012), bahwa motivasi kerja ialah penggerak / pendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan giat serta menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan.

Kemudian faktor lain yang juga mengambil peranan, ialah disiplin kerja. Hasibuan (2010) menyampaikan, bahwa disiplin kerja yakni kesiapan serta kesadaran seorang karyawan dalam menaati peraturan di tempat kerja, juga norma sosial yang berlaku.

Dalam penelitian Wartono (2015) pada karyawan di PT Dua Putra Utama Makmur Kabupaten Pati, dengan 72 sampel. Mendapati hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disampaikan hipotesis sebagai berikut :

H4: Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah post-positivisme yang bersifat *naturalistic* karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditentukan dilapangan dan kemudian dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori. Paradigma *post-positivisme* dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengetahuan bersifat konjektural dan tidak berlandaskan apapun. Kita tidak akan pernah mendapatkan kebenaran absolut. Untuk itu, bukti yang dibangun dalam penelitian seringkali lemah dan tidak sempurna.
2. Penelitian merupakan proses membuat klaim-klaim yang kebenarannya lebih kuat.
3. Pengetahuan dibentuk oleh data, bukti dan pertimbangan logis. Dalam praktiknya, peneliti mengumpulkan informasi dengan menggunakan instrumen pengukuran tertentu yang diisi oleh partisipan atau dengan melakukan observasi mendalam di lokasi penelitian. Penelitian harus mampu mengembangkan pernyataan yang relevan dan benar, pernyataan yang dapat menjelaskan situasi yang sebenarnya atau mendeskripsikan relasi kasualitas dari suatu persoalan.
4. Aspek terpenting dalam penelitian adalah sikap objektif. Para peneliti terus menguji kembali metode dan kesimpulan yang sekiranya mengandung bias (Ardianto, 2016).

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY pada bulan Maret 2021.

4.3 Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY. Dalam menentukan ukuran sampel, dilakukan dengan mempertimbangkan pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto (2006), yaitu: untuk sekedar perkiraan maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel total mengingat total jumlah karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY sebanyak 150 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jumlah Sampel Penelitian

NO	Unit Hotel	Populasi
1	Allstay Hotel Semarang	40
2	Allstay Hotel Yogyakarta	40
3	Cityone Hotel Semarang	35
4	Cityone Express Hotel Semarang	35
Total		150

Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012: 68). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY yang telah bekerja minimal satu tahun dengan pertimbangan mereka telah terbiasa dengan sistem kerja di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY.

4.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu suatu tehnik pengumpulan data dengan cara serangkaian daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden untuk dijawab dan dinilai. Kuesioner yang disusun menggunakan modifikasi metode skala likert lewat prosedur penskalaan *summated ratings* yang terdiri dari lima jawaban yaitu:

1. STS : Sangat Tidak Setuju dengan nilai 1
2. TS : Tidak Setuju dengan nilai 2
3. RR : Ragu-Ragu dengan nilai 3
4. S : Setuju dengan nilai 4
5. SS : Sangat Setuju dengan nilai 5

4.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji apakah daftar angket yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam tiap variabel penelitian, baik itu untuk variabel bebas ataupun untuk variabel terikat, sah (valid) dan andal (reliabel) bila digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data penelitian, maka digunakan dua alat uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Riduwan (2004), pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*). Setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan dikur dengan menggunakan teori tertentu,

maka selanjutnya dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun. Pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen.

Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus Pearson Product Moment (Riduwan, 2004):

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung}	= Koefisiensi korelasi
X	= Skor pertanyaan tiap nomor
Y	= Skor total
n	= Jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda (Suryabrata, 2000). Dalam arti yang paling luas reliabilitas alat ukur menunjukkan kepada sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan itu mencerminkan perbedaan-perbedaan atribut yang sebenarnya.

Penelitian ini menggunakan metode Alpha untuk melakukan estimasi reliabilitas. Teknik untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2004):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11}	= koefisien reliabilitas
$\sum S_i$	= Jumlah varian skor tiap-tiap item
S_t	= Varians total
k	= Jumlah item

4.6 Definisi Variabel

1. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam satuan waktu tertentu. Variabel produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Sedarmayanti (2017: 79) menggunakan indikator sebagai berikut: (1) Tindakannya konstruktif, (2) Percaya pada diri sendiri, (3) Bertanggung jawab, (4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, (5) Mempunyai pandangan ke depan, (6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, (7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya, serta (8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.
2. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilakukan karyawan. Kompensasi diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Samsudin (2019:187) dengan indikator yang meliputi: (1) Kompensasi bersifat materil yang terdiri dari persepsi gaji, persepsi insentif dan persepsi

bonus, dan (2) Kompensasi non materiil yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan, pujian dan cuti.

3. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku tertentu secara langsung. Variabel motivasi diukur menggunakan indikator dari Mc Clelland (dalam As'ad, 2016: 52) yang meliputi: *Need for Achievement* (kebutuhan berprestasi), *Need for Affiliation* (kebutuhan pertemanan), dan *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan).
4. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan tempatnya bekerja. Disiplin kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Danim (2017: 138-139) dan Lateiner (2016: 72) menggunakan indikator sebagai berikut: Ketepatan waktu dalam bekerja, Memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada, Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, Tanggung jawab kerja, dan Ketaatan terhadap aturan.

4.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti

distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2011: 160-165).

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2011: 139-143).

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011: 110). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Tabel 4.2 Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No <i>Decision</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No <i>Decision</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak Ditolak	$du < d < 4-du$

Sumber: Ghozali, 2011

4.8 Analisis Data

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersama-sama. Dalam penelitian ini persamaan regresi berganda adalah (Sigit, 2003: 169):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

Y : Variabel produktivitas kerja

X₁, X₂, X₃ : Variabel Bebas yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja

a : Konstanta

b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi

Untuk melihat apakah pengaruh tersebut mempunyai arti yang signifikan atau tidak digunakan uji yaitu uji F dan Uji t.

Untuk uji F digunakan rumus :

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F_{reg} = Harga F garis regresi

N = cacah kasus

M = cacah prediktor

R = koefisien korelasi kriteria dengan prediktor

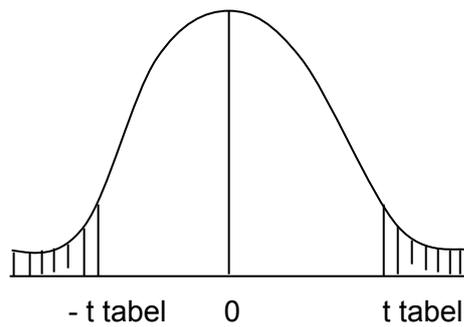
(Nurgiyantoro, 2012: 308)

Setelah diperoleh hasil perhitungan, kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5 %. H_a diterima dan H_0 ditolak apabila, F_{tabel} sama atau lebih besar dengan F_{tabel} maka ada pengaruh yang signifikan variabel bebas (prediktor) dengan variabel terikat (kriterium). Sebaliknya H_0 diterima dan H_a ditolak jika, F_{tabel} lebih kecil dari F_{tabel} pada taraf signifikan 5%, maka pengaruh variabel bebas (prediktor) terhadap variabel terikat (kriterium) tidak signifikan.

Untuk uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dengan taraf signifikansi 5% dan derajat bebas $n - 1$, maka kriteria penolakan untuk uji t adalah :



Ho diterima apabila : $t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$, berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Ho ditolak apabila : $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$ atau $\Sigma - t_{\text{tabel}} < -t_{\text{tabel}}$, berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk mengolah data pada penelitian ini seluruhnya akan menggunakan program komputer yaitu SPSS 21.0 for Windows.

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan jenis kelamin, umur dan lama kerja responden saat dilakukannya penelitian. Penelitian terhadap populasi penelitian dengan mengambil sampel sebanyak 110 orang. Adapun karakteristik responden yang dianalisis meliputi :

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, maka responden dapat diklasifikasikan menjadi 2 yaitu responden laki-laki dan responden perempuan. Hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	64	58,18
Perempuan	46	41,82
Jumlah	110	100,00

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa dari 110 responden yang diambil sebagai sampel pada penelitian ini dapat diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 64 orang atau sebesar 58,18%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 46 orang atau sebesar 41,82%.

2. Umur

Berdasarkan umur responden, dapat dibagi menjadi 4 bagian, yaitu responden yang berusia kurang dari 20 - 30 tahun, 31 – 40 tahun, dan 41 – 50. Hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan umur ini dapat dilihat seperti pada tabel berikut :

Tabel 5.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah responden	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20 – 30 tahun	72	65,45
31 – 40 tahun	29	26,36
41 – 50 tahun	9	8,18
Jumlah	110	100,00

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa dari 110 responden yang diambil sebagai sampel pada penelitian ini, jumlah responden yang dominan dalam penelitian ini adalah yang berusia antara 20 sampai dengan 30 tahun sebanyak 72 orang (65,45%), diikuti responden yang berusia 31 sampai 40 tahun tahun sebanyak 29 orang (26,36%), dan terakhir responden yang berusia 41 sampai 50 tahun sebanyak 9 orang (8,18%).

3. Lama Bekerja

Komposisi responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama kerja	Jumlah responden	
	Dalam angka (orang)	Persentase (%)
< 5 tahun	14	12,73
5 – 10 tahun	77	70,00
> 10 tahun	19	17,27
Jumlah	110	100,00

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja di antara 5 - 10 tahun sebanyak 77 orang atau 70,00%, kemudian diikuti responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 19 orang atau 17,27% dan terakhir responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 14 orang atau 12,73%.

4. Pendidikan Terakhir

Komposisi responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 5.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah responden	
	Dalam angka (orang)	Persentase (%)
SLTA	13	11,82
D3	81	73,64
S1	16	14,55
Jumlah	110	100,00

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak

81 orang atau 73,64%, kemudian diikuti responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 16 orang atau 14,55% dan terakhir responden yang memiliki pendidikan terakhir SLTA sebanyak 13 orang atau 11,82%.

5. Bagian

Komposisi responden berdasarkan bagian adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian

Bagian	Jumlah responden	
	Dalam angka (orang)	Persentase (%)
<i>Accounting</i>	3	2,73
<i>Marketing</i>	8	7,27
<i>Front office</i>	12	10,91
<i>House keeping</i>	53	48,18
<i>F&B</i>	22	20,00
<i>HRD</i>	4	3,64
<i>Security</i>	8	7,27
Jumlah	110	100,00

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini bekerja pada bagian *housekeeping* sebanyak 53 orang atau 48,18%, kemudian diikuti responden bekerja pada bagian *F&B* sebanyak 22 orang atau 20,00%, responden bekerja pada bagian *front office* sebanyak 12 orang atau 10,91%, responden bekerja pada bagian *marketing dan security* masing-masing sebanyak 8 orang atau 7,27%, responden bekerja pada bagian *HRD* sebanyak 4 orang atau 3,64%, dan terakhir responden bekerja pada bagian *accounting* sebanyak 3 orang atau 2,73%.

5.2 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis data, data penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas data penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *product moment pearson* sedangkan uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* dengan alat bantu statistik SPSS.

1. Uji Validitas

Korelasi *product moment pearson* digunakan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur apa yang seharusnya diukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Penelitian untuk uji validitas atau *try out* dilakukan kepada 30 orang.

a. Uji validitas kompensasi

Hasil uji validitas untuk variabel kompensasi disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5.6.
Uji Validitas Kompensasi

Item	r_{xy} hitung	r_{xy} tabel	keterangan
X1.1	0,425	0,361	valid
X1.2	0,496	0,361	valid
X1.3	0,488	0,361	valid
X1.4	0,478	0,361	valid
X1.5	0,486	0,361	valid
X1.6	0,468	0,361	valid
X1.7	0,451	0,361	valid
X1.8	0,634	0,361	valid
X1.9	0,542	0,361	valid
X1.10	0,605	0,361	valid
X1.11	0,494	0,361	valid

X1.12	0,419	0,361	valid
X1.13	0,520	0,361	valid
X1.14	0,531	0,361	valid

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi *product moment pearson* diketahui bahwa nilai r_{xy} hitung semua item dalam variabel kompensasi lebih besar dari 0,361 sehingga 14 item pertanyaan dikatakan valid.

b. Uji validitas motivasi

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5.7.
Uji Validitas Motivasi

Item	r_{xy} hitung	r_{xy} tabel	keterangan
X2.1	0,748	0,361	valid
X2.2	0,726	0,361	valid
X2.3	0,715	0,361	valid
X2.4	0,503	0,361	valid
X2.5	0,824	0,361	valid
X2.6	0,868	0,361	valid
X2.7	0,759	0,361	valid
X2.8	0,693	0,361	valid
X2.9	0,697	0,361	valid
X2.10	0,639	0,361	valid
X2.11	0,535	0,361	valid
X2.12	0,811	0,361	valid
X2.13	0,748	0,361	valid
X2.14	0,644	0,361	valid
X2.15	0,702	0,361	valid
X2.16	0,672	0,361	valid
X2.17	0,653	0,361	valid
X2.18	0,592	0,361	valid
X2.19	0,623	0,361	valid
X2.20	0,495	0,361	valid

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi *product moment pearson* diketahui bahwa nilai r_{xy} hitung semua item dalam

variabel motivasi lebih besar dari 0,361 sehingga 20 item pertanyaan dikatakan valid.

c. Uji validitas disiplin kerja

Hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5.8.
Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	r_{xy} hitung	r_{xy} tabel	keterangan
X3.1	0,559	0,361	valid
X3.2	0,847	0,361	valid
X3.3	0,821	0,361	valid
X3.4	0,716	0,361	valid
X3.5	0,695	0,361	valid
X3.6	0,638	0,361	valid
X3.7	0,862	0,361	valid
X3.8	0,733	0,361	valid
X3.9	0,821	0,361	valid
X3.10	0,913	0,361	valid
X3.11	0,693	0,361	valid
X3.12	0,547	0,361	valid
X3.13	0,678	0,361	valid
X3.14	0,678	0,361	valid
X3.15	0,747	0,361	valid
X3.16	0,722	0,361	valid
X3.17	0,759	0,361	valid
X3.18	0,750	0,361	valid
X3.19	0,745	0,361	valid
X3.20	0,702	0,361	valid

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi *product moment pearson* diketahui bahwa nilai r_{xy} hitung semua item dalam variabel disiplin kerja lebih besar dari 0,361 sehingga 20 item pertanyaan dikatakan valid.

d. Uji validitas produktivitas kerja

Hasil uji validitas untuk variabel produktivitas kerja disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5.9.
Uji Validitas Produktivitas Kerja

Item	r_{xy} hitung	r_{xy} tabel	keterangan
Y.1	0,555	0,361	valid
Y.2	0,787	0,361	valid
Y.3	0,764	0,361	valid
Y.4	0,811	0,361	valid
Y.5	0,841	0,361	valid
Y.6	0,810	0,361	valid
Y.7	0,776	0,361	valid
Y.8	0,718	0,361	valid
Y.9	0,541	0,361	valid
Y.10	0,629	0,361	valid
Y.11	0,727	0,361	valid
Y.12	0,777	0,361	valid
Y.13	0,792	0,361	valid
Y.14	0,840	0,361	valid
Y.15	0,729	0,361	valid
Y.16	0,697	0,361	valid

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi *product moment pearson* diketahui bahwa nilai r_{xy} hitung semua item dalam variabel produktivitas kerja lebih besar dari 0,361 sehingga 16 item pertanyaan dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Analisis reliabilitas penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuisioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya.

Tabel 5.10.
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Alpha	Cronbach alpha	Reliabilitas
Kompensasi	0,972	0,6	Reliabel
Motivasi	0,940	0,6	Reliabel
Disiplin kerja	0,952	0,6	Reliabel
Produktivitas kerja	0,945	0,6	Reliabel

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua item yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian adalah reliabel/handal karena *Alpha* lebih besar dari 0,6.

5.3 Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja. Penilaian responden terhadap variabel tersebut secara deskriptif dapat dilihat dari nilai rata-rata dan standard deviasi. Penentuan kategori penilaian dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan interval berdasarkan kategori. Penentuan interval skor nilai jawaban responden adalah sebagai berikut:

$$Range/interval = \frac{Nilai tertinggi - Nilai terendah}{Jumlah kategori}$$

Penentuan kategori dengan 3 kategori adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Range/interval &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1,33
 \end{aligned}$$

Kategori ditentukan sebagai berikut :

1 – 2,33	= Rendah
2,34 – 3,66	= Sedang
3,67 – 5	= Tinggi

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian digunakan tabel statistika deskriptif yang menunjukkan rata-rata serta deviasi standar dapat disajikan pada tabel 5.11

Tabel 5.11
Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Std	Keterangan
1	Kompensasi	3,16	0,55	Sedang
2	Motivasi	2,92	0,50	Sedang
3	Disiplin kerja	2,94	0,52	Sedang
4	Produktivitas kerja	3,01	0,54	Sedang

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.11 di atas kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja termasuk dalam kategori sedang.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak, uji ini menggunakan pengujian *univariate* dengan *One Sampel Kolmogorov Smirnov*. Adapun hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Z	p	Keterangan
Kompensasi	0,727	0,667	Normal
Motivasi	0,619	0,838	Normal
Disiplin kerja	0,733	0,655	Normal
Produktivitas kerja	0,860	0,450	Normal

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas nilai *asympt. sig (2-tailed)* untuk keempat variabel penelitian lebih besar 0,05 artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Analisis terhadap problem multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *variante inflation factor (VIF)*, jika nilai VIF yang diamati > 10 maka diduga terjadi problem multikolinieritas.

Tabel 5.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Kompensasi	1,219	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi	1,469	Tidak ada multikolinieritas
Disiplin kerja	1,600	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : data diolah, 2021

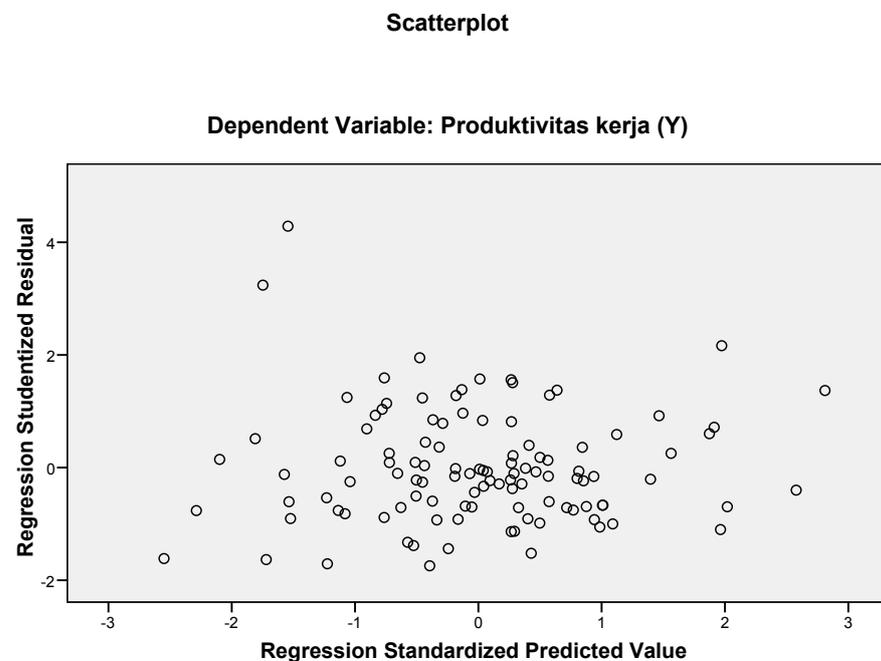
Berdasarkan Tabel 5.13 di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen kompensasi, motivasi dan disiplin kerja mempunyai nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pada model regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk penelitian ini menggunakan *Scatterplot*. Adapun kriteria pengujian regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas apabila :

- 1) Titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengiumpul hanya di atas atau di bawah
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0 *for windows* dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 5.1
Hasil Uji Heterokedastisitas
(Sumber: Data diolah tahun 2021)

Berdasarkan Gambar 5.1 di atas titik-titik pada scatterplot menyebar di kiri dan di kanan titik 0 pada sumbu X serta menyebar di bawah dan diatas titik 0 pada sumbu Y, dan juga tidak membentuk pola tertentu, ini menunjukkan bahwa dalam data yang digunakan

pada analisis regresi linear berganda tidak terdapat gejala heterokedastiasitas.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Autokorelasi dapat pula terjadi apabila kesalahan pengganggu (*error distrubance*) suatu periode berkorelasi dengan kesalahan pengganggu periode sebelumnya.

Tabel 5.14
Hasil Uji Autokorelasi

dW hitung	dW tabel (n = 110 dan k = 3)		Keterangan
1,771	dL = 1,629	dU = 1,744	Tidak ada autorelasi
	dW < 1,629	Terjadi autokorelasi	
	1,629 ≤ dW < 1,744	Tanpa kesimpulan	
	1,744 ≤ dW < 2,256	Tidak terjadi autokorelasi	
	2,256 ≤ dW < 2,371	Tanpa kesimpulan	
	2,371 ≤ dW	Terjadi autokorelasi	

Sumber: data diolah, 2021

Hasil perhitungan SPSS *for windows* diketahui bahwa nilai *Durbin Watson Test* (DW - Test) sebesar 1,771 berada dalam rentang nilai 1,744 sampai 2,256 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3. Hasi Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda yang diperoleh merupakan hasil perhitungan dengan bantuan program komputer SPSS. Hasil analisis data regresi yang diperoleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.15
Hasil Uji t Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,621	,307		2,022	,046
	Kompetensi (X1)	,247	,083	,254	2,987	,004
	Motivasi (X2)	,254	,100	,237	2,537	,013
	Disiplin kerja (X3)	,294	,101	,283	2,912	,004

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diatas, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

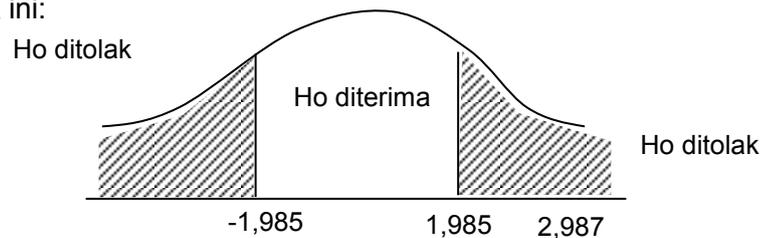
$$Y = 0,621 + 0,247X_1 + 0,254X_2 + 0,294X_3$$

Pada persamaan regresi linear berganda diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 0,621 berarti produktivitas kerja karyawan di COHG Hotels dan Resorts Jawa Tengah dan DIY sebesar 0,621 meskipun tidak dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Variabel kompensasi memiliki koefisien sebesar 0,247 yang berarti kompensasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel motivasi memiliki koefisien sebesar 0,254 yang berarti kompensasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien sebesar 0,294 yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

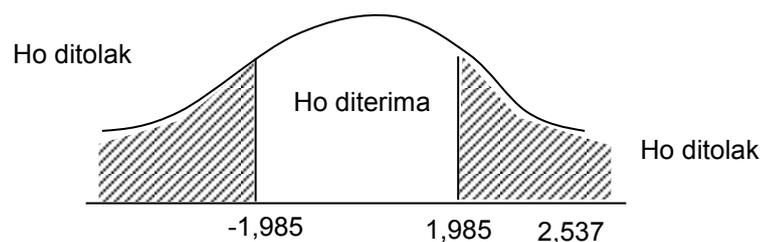
a. Uji Hipotes pertama, kedua dan ketiga

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas

kerja. Diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2,987. Nilai t tabel untuk $n = 110$, $df = 106$ dan $\alpha=5\%$ adalah 1,985. Pengambilan keputusan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diperjelas dengan gambar kurva berikut ini:

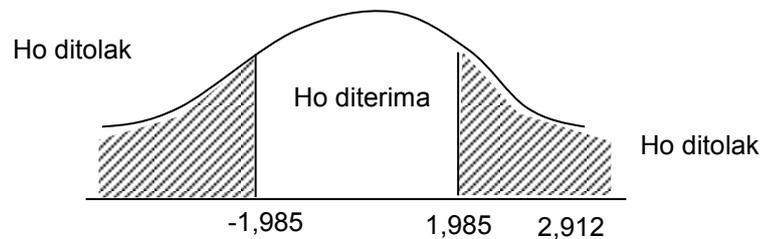


Nilai t hitung berada pada daerah H_0 ditolak sehingga kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan demikian hipotesis 1 “Diduga variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotels dan Resorts Jawa Tengah dan DIY” dapat diterima. Pengambilan keputusan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diperjelas dengan gambar kurva berikut ini:



Nilai t hitung berada pada daerah H_0 ditolak sehingga motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan demikian hipotesis 2 “Diduga variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY” dapat

diterima. Pengambilan keputusan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diperjelas dengan gambar kurva berikut ini:



Nilai t hitung berada pada daerah H_0 ditolak sehingga disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan demikian hipotesis 3 “Diduga variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY” dapat diterima.

b. Uji Hipotes keempat

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara serentak terhadap produktivitas kerja. Dasar untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut di atas, dilakukan pengujian menggunakan F -test dalam analisis regresi linier berganda dengan program SPSS.

Tabel 5.16
Hasil Uji F Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVA^b

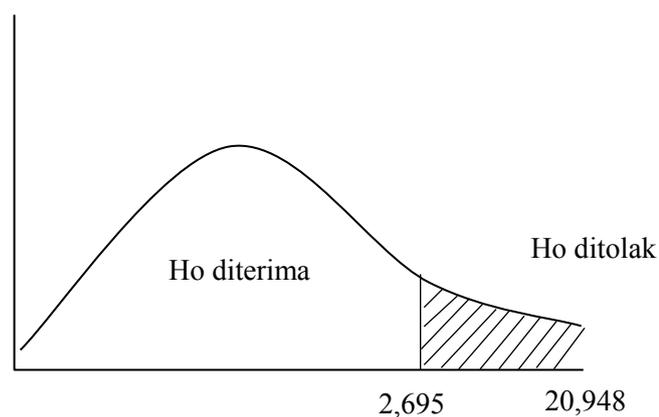
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,800	3	3,933	20,948	,000 ^a
	Residual	19,904	106	,188		
	Total	31,704	109			

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.16 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 20,948. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 5% atau tingkat kepercayaan 95% satu sisi (*1-tailed*) dan nilai F tabel untuk $df_1 = (\text{jumlah variabel} - 1) = 3$ dan $df_2 = (\text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel}) = 106$ adalah 2,695. Pengambilan keputusan apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara serentak terhadap produktivitas kerja dapat diperjelas dengan gambar berikut ini:



Nilai F hitung (20,948) lebih besar dari F tabel (2,695) berada di daerah Ho ditolak sehingga kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas

kerja, dengan demikian hipotesis 4 “Diduga variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY” dapat diterima.

6 Pembahasan

Variabel kompensasi mempunyai rata-rata sebesar 3,16 sehingga termasuk dalam kategori sedang. Nilai t hitung (2,987) pada variabel kompensasi lebih besar dari t tabel (1,985) dan berada dalam daerah H_0 ditolak sehingga kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis 1 diterima. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila kompensasi meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika kompensasi semakin berkurang maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Riana, Sitoro dan Khotijah (2011) serta Yuliannisa, Basrindu dan Yani (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Adanya pemberian kompensasi berupa gaji, upah lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan perumahan diharapkan dapat membuat karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya dengan bersemangat karena kebutuhan ekonomi sedikit banyaknya bisa terpenuhi (Aprianti, 2016).

Variabel motivasi mempunyai rata-rata sebesar 2,92 sehingga termasuk dalam kategori sedang. Nilai t hitung (2,537) pada variabel motivasi lebih besar dari t tabel (1,985) dan berada dalam daerah H_0 ditolak sehingga motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis 2 diterima. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila motivasi meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika motivasi semakin berkurang maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Prasetya (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi merupakan keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya

Variabel disiplin kerja mempunyai rata-rata sebesar 2,94 sehingga termasuk dalam kategori sedang. Nilai t hitung (2,912) pada variabel disiplin kerja lebih besar dari t tabel (1,985) dan berada dalam daerah H_0 ditolak sehingga disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis 3 diterima. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika disiplin kerja semakin berkurang maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Jhoni (2018) dan Mappamiring (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Tingkat kedisiplinannya berupa ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, penggunaan seragam kerja, penggunaan peralatan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga dalam produktivitasnya dapat menyelesaikan *work order* tepat waktu dan memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Aprianti, 2016).

Variabel produktivitas kerja mempunyai rata-rata sebesar 3,01 sehingga termasuk dalam kategori sedang. Nilai F hitung (20,948) lebih besar dari F tabel (2,695) dan berada di daerah H_0 ditolak sehingga kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan demikian hipotesis 4 diterima. Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi, motivasi dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja, sebaliknya semakin rendah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Santoni dan Suana (2018) serta Wartono (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Produktivitas naik dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasibuan, 2010:94). Ada beberapa cara untuk menjadikan para karyawan produktif dalam bekerja antara lain adalah pemberian kompensasi yang mencukupi, menumbuhkan motivasi kerja yang tepat serta peningkatan kedisiplinan kerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diidentifikasi kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, semakin rendah kompensasi maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY. Semakin tinggi kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja maka semakin tinggi

produktivitas kerja karyawan, semakin rendah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini diharapkan dapat diimplementasikan oleh COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY dalam mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Manager COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY dapat meningkatkan produktivitas pada saat pandemi Covid 19 dengan cara mendorong karyawannya memberikan berbagai layanan lebih baik lagi kepada tamu serta menawarkan paket menginap dengan keuntungan tambahan termasuk sarapan, *massage*, rekreasi, *snacks* dan keuntungan lainnya.
2. Bagi Manager COHG Hotel dan Resort Jawa Tengah dan DIY sebaiknya meningkatkan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Manajer dapat melakukan rasionalisasi kompensasi serta memberikan motivasi karyawan bekerja lebih giat serta, menegakkan kedisiplinan tanpa membeda-bedakan satu dengan lainnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar penelitian dikembangkan kepada variabel lain yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja, misalnya karakteristik responden, kompetensi dan gaya kepemimpinan dengan analisis yang lebih mendalam (*in-depth*).

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. 2010. Kewirausahaan Untuk Umum dan Mahasiswa. Alfabet, Bandung.
- Amkas, K. 2020. Imbas Pandemi, Tiap Jam di AS, 400 Karyawan Hotel di-PHK. Diakses dari <https://www.voaindonesia.com/a/imbaspandemi-tiap-jam-di-as-400-karyawan-hotel-di-phk/5692578.html>.
- Anoraga, P. 2005. Manajemen Bisnis. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aprianti, D. I. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Building Maintenance And Services, Pada Vico Muara Badak Kaltim, Jurnal Ekonomika (Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah)-EKONOMI-UWGM 5(2): 75-83.
- Ardianto, E. 2016. Metodologi Penelitian Untuk Public Relations. Simbiosis, Bandung.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek). Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M. 2016. Psikologi Industri, Edisi Keempat. Liberty, Yogyakarta.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.
- Danim, S. 2017. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ghozali, G. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, H. 2001. Manajemen, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasanudin, U. 2021. Puluhan Ribu Karyawan Hotel dan Restoran di DIY Dirumahkan. Diakses dari <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2021/08/29/510/1081348/puluhan-ribu-karyawan-hotel-dan-restoran-di-diy-dirumahkan>.
- Hasibuan, M.S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Helmi, A.F. 1996. Disiplin Kerja, Buletin Psikologi 4(2): 32-42.
- Idris, M. 2020. Siasat Hotel di Daerah Bertahan di Tengah Pandemi Covid-19. <https://money.kompas.com/read/2020/06/09/160208926/siasat-hotel-di-daerah-bertahan-di-tengah-pandemi-covid-19?page=all>. Juni 2020

- Indrawati, Baharuddin dan Buyung. Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Yume, Journal of Management, Vol 1, No 1 (2018), hal. 11-33.
- Izzah, N. dan Ardiani, I. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama, BIJAK 13(2): 210-222.
- Jalari, M. 2018. Tingkat Kualitas Motivasi, Kompensasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Empiris Pada PD. BPR Bank Boyolali), Jurnal EKA CIDA 3(2): 1-19.
- Jananti, C.D. 2020. 63 Hotel dan Resorotan di DIY mulai Beroperasi, Begini Protokol Covid-19 untuk Tamu. <https://traveling.bisnis.com/read/20200625/102/1257543/63-hotel-dan-resorotan-di-diy-mulai-beroperasi-begini-protokol-covid-19-untuk-tamu>. Juli 2020.
- Jhoni, A. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Koperasi Unit Desa Karangploso Kabupaten Malang). Jurnal Agregat Vol 3, No 1 (2018), diakses dari <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/1002/750>.
- Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Komaruddin. 2006. Ensiklopedia Manajemen. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusnendi. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. PPUT, Jakarta.
- Lateiner, A.R. 2016. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Imam Soedjono (penerjemah). Aksara Baru, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama, Bandung.
- Mappamiring. 2020. Efek Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. JUMBO Vol. 4, No.2, Agustus 2020, hal.95-108. e-ISSN 2502-4175.
- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management. Dian Angelia (penerjemah). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Nitisemito, A.S. 1996. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoadmodjo, S. 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nugroho, M. A. S. 2013. Kewirausahaan Berbasis Spriritual. Kayon, Yogyakarta.
- Nurgiyantoro, B. 2012. Statistika Terapan untuk Penelitian-Penelitian Ilmu Sosial. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pahrevi, D. 2020. Curhat Pekerja Hotel Ketika Okupansi Turun akibat Covid-19, Gaji Dipotong sampai Harus Kerja Sampingan. Diakses dari <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/03/26/08012851/curhat-pekerja-hotel-ketika-okupansi-turun-akibat-covid-19-gaji-dipotong?page=all>.
- Panggabean, M.S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prasetya. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah. Diakses dari <https://core.ac.uk/download/pdf/35382707.pdf>.
- Rahma, A. 2021. *Bisnis Hotel Susah Saat Pandemi, Karyawan Setuju Digaji Harian Dibanding Kena PHK*. Diakses dari <https://www.merdeka.com/uang/bisnis-hotel-susah-saat-pandemi-karyawan-setuju-digaji-harian-dibanding-kena-phk.html?page=2>.
- Riana, A.; Sitoro, S.; dan Khotijah, S. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi 2614 – 6681.
- Riduwan. 2004. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, V. dan Sagala, J.E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Rajawali Pers, Jakarta.
- Samsudin, S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia, Bandung.
- Santoni, N.P.C.C. dan Suana, I.W. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda, E-Jurnal Manajemen Unud 7(10): 5379-5406.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.

- Sigit, S. 2003. Pengantar Metodologi Penelitian. BPFE UST, Yogyakarta.
- Sigit, S. 2003. Perilaku Organisasi. BPFE UST, Yogyakarta.
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, M. 2005. Produktivitas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeprpto, A. 2001. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Andi, Yogyakarta.
- Suryabrata, S. 2000. Pengembangan Alat Ukur Psikologi. Andi, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Tohardi, A. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Tanjung Pura, Bandung.
- Uno, H. B. 2011. Teori Motivasi & Pengukurannya. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wartono, Sis. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Dua Putra Utama Makmur Di Kabupaten Pati. Universitas Dian Nuswantoro, Semarang
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yuliannisa, S.N., Basrindu, G., dan Yani, A. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. *Administratus – Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* Vol 2 No. 1 – Januari 2018 e-ISSN 2580-9695, hal. 93-106.
- Yuniarsih, T. dan Suwatna, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.

INSTRUMEN PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Bagian :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pernyataan dengan sebaik mungkin.
2. Semua pernyataan mohon diisi dan jangan dilewatkan.
3. Kerahasiaan identitas dan jawaban Anda kami jaga.
4. Berilah tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia di samping pernyataan.
5. Setiap pernyataan terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu:
 - a. SS : Sangat Setuju.
 - b. S : Setuju.
 - c. RR : Ragu-Ragu
 - d. STS : Sangat Tidak Setuju.
 - e. TS : Tidak Setuju.

C. KUESIONER

1. Produktivitas kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	STS	TS
	Tindakannya konstruktif					
1	Saya senantiasa bertindak secara konstruktif dalam bekerja					
2	Saya berusaha bekerja dengan pemikiran yang membangun demi kepuasan pengunjung hotel					
	Percaya pada diri sendiri					
3	Saya senantiasa percaya pada diri sendiri dalam bekerja					
4	Saya tampil penuh percaya diri setiap kali menangani pengunjung hotel					
	Bertanggung jawab					
5	Saya bertanggung-jawab penuh terhadap pekerjaan saya di hotel ini					
6	Saya berusaha disiplin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan					
	Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan					
7	Saya mencintai profesi sebagai karyawan di hotel ini					
8	Menjadi karyawan hotel merupakan panggilan jiwa saya					
	Mempunyai pandangan ke depan					
9	Saya mempunyai pandangan ke depan untuk mendukung kemajuan hotel ini					
10	Visi pribadi saya adalah memajukan karir di hotel ini					
	Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah					
11	Saya mampu menyelesaikan berbagai persoalan selama bekerja di hotel ini					
12	Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja di hotel ini yang berubah-ubah					
	Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya					
13	Saya telah berkontribusi positif bagi pengembangan hotel ini					
14	Saya telah banyak berkontribusi bagi peningkatan pelayanan hotel ini kepada para pengunjung					
	Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya					
15	Saya memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi dalam diri saya					
16	Saya memiliki keyakinan yang kuat untuk merealisasikan berbagai kompetensi diri saya untuk kemajuan karir saya selama bekerja di hotel ini					

2. Kompensasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	STS	TS
	Persepsi gaji					
1	Gaji yang dibayarkan setiap bulan diberikan oleh manajemen hotel ini secara tepat waktu					
2	Besarnya gaji yang diterima setiap karyawan di hotel ini sesuai dengan beban kerja karyawan					
3	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
	Persepsi insentif					
4	Insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja saya selama bekerja					
5	Insentif yang diberikan pihak hotel telah memotivasi saya untuk giat bekerja					
	Persepsi bonus					
6	Karyawan di hotel ini dapat menikmati bonus yang layak jika kinerja meningkat					
7	Bonus diberikan oleh pihak manajemen hotel berupa uang tunai maupun bentuk lainnya seperti berwisata bersama					
	Pelatihan dan pengembangan					
8	Program pelatihan diberikan pihak hotel untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja pegawai					
9	Program pelatihan yang diselenggarakan hotel ini telah mengajarkan keahlian baru bagi karyawan, sehingga memperbaiki keahlian karyawan					
10	Program pelatihan yang diselenggarakan hotel ini telah mengubah sikap kerja karyawan menjadi lebih baik					
	Pujian					
11	Pimpinan di hotel ini senantiasa memuji karyawan yang berprestasi					
12	Pujian yang dilontarkan pimpinan telah menumbuhkan semangat kerja karyawan					
	Cuti					
13	Pihak manajemen hotel telah menerapkan aturan cuti yang wajar bagi karyawan					
14	Karyawan dapat menikmati hari libur kerja dalam jumlah yang cukup					

3. Motivasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	STS	TS
	Kebutuhan Berprestasi					
1.	Saya senantiasa berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	STS	TS
2.	Saya berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara kreatif					
3.	Saya mudah beradaptasi dengan pekerjaan baru					
4.	Saya berusaha mencari <i>feed back</i> (umpan balik) terhadap setiap perbuatan saya					
5.	Saya bisa menerima kritik atas pekerjaan yang dilakukan					
6.	Saya senantiasa memilih resiko yang moderat (sedang) ketika melakukan segala hal					
7.	Saya bersedia mengambil tanggung jawab pribadi dalam setiap perbuatan saya					
8.	Saya tidak suka menyalahkan orang lain					
	Kebutuhan Pertemanan					
9.	Saya lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaan saya daripada segala tugas-tugas yang ada pada pekerjaan saya					
10.	Saya suka berkomunikasi dengan orang lain					
11.	Saya bersedia mendengarkan setiap keluhan orang lain					
12.	Saya melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dengan suasana yang lebih kooperatif					
13.	Saya mencari persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain jika ada kesulitan pekerjaan					
14.	Saya suka bekerjasama dengan orang lain					
15.	Saya suka mengikuti kegiatan organisasi yang ada di lingkup hotel					
	Kebutuhan akan kekuasaan					
16.	Saya berusaha menolong orang lain walaupun tidak diminta					
17.	Saya suka memberikan masukan kepada orang lain demi kebaikan mereka					
18.	Saya sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan di hotel ini					
19.	Saya aktif dalam kegiatan organisasi di lingkungan sekitar					
20.	Saya telah menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.					

4. Disiplin kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	STS	TS
	Ketepatan waktu dalam bekerja					
1	Saya senantiasa datang bekerja tepat waktu					
2	Saya pulang kerja sesuai peraturan hotel					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	STS	TS
3	Saya senantiasa izin jika datang terlambat					
4	Saya disiplin mematuhi waktu kerja di hotel ini					
	Memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada					
5	Saya tertib mengembalikan peralatan kerja milik hotel					
6	Saya memanfaatkan setiap fasilitas hotel secara bertanggung-jawab					
7	Saya ikut merawat sarana dan prasarana milik hotel					
8	Saya menggunakan fasilitas milik hotel sesuai fungsinya					
	Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan					
9	Saya disiplin menyelesaikan tugas sehari-hari dengan hasil yang maksimal					
10	Saya senantiasa bekerja sesuai target					
11	Saya berhasil menyelesaikan tugas pimpinan dengan performa yang optimal					
12	Selama ini kualitas hasil kerja saya telah diakui oleh pimpinan					
	Tanggung jawab kerja					
13	Saya senantiasa bertanggung-jawab dalam menyelesaikan tugas					
14	Saya bertanggung-jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan pimpinan					
15	Saya memprioritaskan pekerjaan sebagai dedikasi saya terhadap manajemen hotel					
16	Saya bertanggung-jawab untuk mengelola waktu agar tugas-tugas kerja terselesaikan					
	Ketaatan terhadap aturan					
17	Saya berkomitmen untuk mentaati peraturan hotel					
18	Saya senantiasa mentaati prosedur kerja di hotel ini					
19	Saya bekerja sesuai ketentuan dari pimpinan					
20	Selama ini saya mematuhi seluruh aturan kerja yang ada					

DATA UJI COBA

Kompensasi (X1)

Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	3	55
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	2	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	3	2	42
4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	25
5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	56
6	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	4	5	3	5	52
7	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	53
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	53
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
10	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	61
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
12	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	65
13	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	46
14	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	61
15	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	35
16	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	65
17	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	63
18	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	58
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
20	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	41
21	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	32
22	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	63
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
24	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45
25	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	42
26	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	37
27	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	2	4	46
28	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	19
29	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	26
30	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	101

Motivasi (X2)

Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2
1	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	54
3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	47
4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	81
5	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	54
6	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	74
7	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	46
8	1	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	2	3	41
9	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	80
10	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	4	2	2	1	3	2	3	49
11	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	5	5	5	72
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	73
13	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	70
14	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	70
15	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	67
16	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	67
17	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	66
18	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	74
19	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	66
20	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	64
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	60
22	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	72
23	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	50
24	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	49
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	66
26	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	52
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	62
28	3	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	88
29	2	2	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	4	4	4	55
30	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	5	5	5	62

Produktivitas kerja (Y)

Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	48
2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	54
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	41
4	2	3	2	1	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	35
5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	51
6	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	41
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48
8	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	3	69
9	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	39
10	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	46
11	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	61
12	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	56
13	3	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	69
14	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	4	4	2	42
15	4	2	3	3	4	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	47
16	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	31
17	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	40
18	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	42
19	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	38
20	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	67
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	48
22	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	39
23	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	38
24	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	3	69
25	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	43
26	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	60
27	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
28	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	35
29	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	4	2	51
30	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	40

HASIL UJI VALIDITAS

Kompensasi (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	,813**	,734**	,663**	,759**	,723**	,746**	,425*
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,019
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correlation	,813**	1	,726**	,684**	,748**	,709**	,633**	,496**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,005
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correlation	,734**	,726**	1	,585**	,893**	,761**	,683**	,488**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,006
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correlation	,663**	,684**	,585**	1	,663**	,477**	,763**	,478**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,008	,000	,008
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correlation	,759**	,748**	,893**	,663**	1	,746**	,697**	,486**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,007
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson Correlation	,723**	,709**	,761**	,477**	,746**	1	,601**	,468**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,008	,000		,000	,009
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7 Pearson Correlation	,746**	,633**	,683**	,763**	,697**	,601**	1	,451*
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,012
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 Pearson Correlation	,425*	,496**	,488**	,478**	,486**	,468**	,451*	1
Sig. (2-tailed)	,019	,005	,006	,008	,007	,009	,012	
N	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1
X1.8 Pearson Correlation	1	,778**	,744**	,782**	,695**	,648**	,665**	,634**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9 Pearson Correlation	,778**	1	,792**	,774**	,774**	,886**	,699**	,542**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10 Pearson Correlation	,744**	,792**	1	,630**	,622**	,715**	,683**	,605**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11 Pearson Correlation	,782**	,774**	,630**	1	,808**	,792**	,745**	,494**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,006
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12 Pearson Correlation	,695**	,774**	,622**	,808**	1	,813**	,784**	,419*
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,021
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.13 Pearson Correlation	,648**	,886**	,715**	,792**	,813**	1	,690**	,520**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.14 Pearson Correlation	,665**	,699**	,683**	,745**	,784**	,690**	1	,531**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 Pearson Correlation	,634**	,542**	,605**	,494**	,419*	,520**	,531**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,006	,021	,003	,003	
N	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Motivasi (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	,498**	,466**	,267	,566**	,637**	,566**	,515**	,543**	,480**	,748**
Sig. (2-tailed)		,005	,009	,155	,001	,000	,001	,004	,002	,007	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2 Pearson Correlation	,498**	1	,358	,234	,668**	,563**	,668**	,673**	,571**	,234	,726**
Sig. (2-tailed)	,005		,052	,214	,000	,001	,000	,000	,001	,214	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3 Pearson Correlation	,466**	,358	1	,486**	,694**	,539**	,446*	,379*	,370*	,546**	,715**
Sig. (2-tailed)	,009	,052		,007	,000	,002	,013	,039	,044	,002	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4 Pearson Correlation	,267	,234	,486**	1	,357	,327	,408*	,110	,212	,625**	,503**
Sig. (2-tailed)	,155	,214	,007		,053	,078	,025	,563	,260	,000	,005
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5 Pearson Correlation	,566**	,668**	,694**	,357	1	,724**	,750**	,673**	,564**	,408*	,824**
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,053		,000	,000	,001	,000	,025	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6 Pearson Correlation	,637**	,563**	,539**	,327	,724**	1	,686**	,628**	,654**	,513**	,868**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,078	,000		,000	,000	,000	,004	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7 Pearson Correlation	,566**	,668**	,446*	,408*	,750**	,686**	1	,538**	,564**	,459*	,759**
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,013	,025	,000	,000		,002	,001	,011	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8 Pearson Correlation	,515**	,673**	,379*	,110	,673**	,628**	,538**	1	,443*	,220	,693**
Sig. (2-tailed)	,004	,000	,039	,563	,000	,000	,002		,014	,243	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9 Pearson Correlation	,543**	,571**	,370*	,212	,564**	,654**	,564**	,443*	1	,319	,697**
Sig. (2-tailed)	,002	,001	,044	,260	,001	,000	,001	,014		,086	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10 Pearson Correlation	,480**	,234	,546**	,625**	,408*	,513**	,459*	,220	,319	1	,639**
Sig. (2-tailed)	,007	,214	,002	,000	,025	,004	,011	,243	,086		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation	,748**	,726**	,715**	,503**	,824**	,868**	,759**	,693**	,697**	,639**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2
X2.11 Pearson Correlation	1	,430*	,389*	,317	,377*	,225	,295	,203	,117	,295	,535**
Sig. (2-tailed)		,018	,034	,087	,040	,233	,114	,282	,537	,113	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12 Pearson Correlation	,430*	1	,691**	,382*	,594**	,522**	,506**	,428*	,446*	,304	,811**
Sig. (2-tailed)	,018		,000	,037	,001	,003	,004	,018	,014	,102	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.13 Pearson Correlation	,389*	,691**	1	,339	,598**	,335	,542**	,394*	,378*	,174	,748**
Sig. (2-tailed)	,034	,000		,067	,000	,071	,002	,031	,040	,359	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.14 Pearson Correlation	,317	,382*	,339	1	,219	,352	,167	,518**	,475**	,441*	,644**
Sig. (2-tailed)	,087	,037	,067		,245	,056	,378	,003	,008	,015	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.15 Pearson Correlation	,377*	,594**	,598**	,219	1	,556**	,543**	,388*	,326	,124	,702**
Sig. (2-tailed)	,040	,001	,000	,245		,001	,002	,034	,079	,514	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.16 Pearson Correlation	,225	,522**	,335	,352	,556**	1	,486**	,410*	,292	,300	,672**
Sig. (2-tailed)	,233	,003	,071	,056	,001		,007	,024	,117	,108	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.17 Pearson Correlation	,295	,506**	,542**	,167	,543**	,486**	1	,202	,282	,113	,653**
Sig. (2-tailed)	,114	,004	,002	,378	,002	,007		,284	,131	,552	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.18 Pearson Correlation	,203	,428*	,394*	,518**	,388*	,410*	,202	1	,719**	,614**	,592**
Sig. (2-tailed)	,282	,018	,031	,003	,034	,024	,284		,000	,000	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.19 Pearson Correlation	,117	,446*	,378*	,475**	,326	,292	,282	,719**	1	,718**	,623**
Sig. (2-tailed)	,537	,014	,040	,008	,079	,117	,131	,000		,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.20 Pearson Correlation	,295	,304	,174	,441**	,124	,300	,113	,614**	,718**	1	,495**
Sig. (2-tailed)	,113	,102	,359	,015	,514	,108	,552	,000	,000		,005
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation	,535**	,811**	,748**	,644**	,702**	,672**	,653**	,592**	,623**	,495**	1
Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,005	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Disiplin kerja (X3)

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	,409*	,294	,467*	,428*	,484**	,349	,299	,316	,386*	,559**
Sig. (2-tailed)		,025	,115	,009	,018	,007	,059	,109	,088	,035	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2 Pearson Correlation	,409*	1	,805**	,686**	,495**	,475**	,729**	,624**	,755**	,807**	,847**
Sig. (2-tailed)	,025		,000	,000	,005	,008	,000	,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3 Pearson Correlation	,294	,805**	1	,693**	,591**	,515**	,887**	,620**	,762**	,801**	,821**
Sig. (2-tailed)	,115	,000		,000	,001	,004	,000	,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4 Pearson Correlation	,467**	,686**	,693**	1	,578**	,462*	,702**	,600**	,621**	,677**	,716**
Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000		,001	,010	,000	,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5 Pearson Correlation	,428*	,495**	,591**	,578**	1	,683**	,655**	,640**	,537**	,623**	,695**
Sig. (2-tailed)	,018	,005	,001	,001		,000	,000	,000	,002	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6 Pearson Correlation	,484**	,475**	,515**	,462*	,683**	1	,461*	,591**	,386*	,510**	,638**
Sig. (2-tailed)	,007	,008	,004	,010	,000		,010	,001	,035	,004	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7 Pearson Correlation	,349	,729**	,887**	,702**	,655**	,461*	1	,622**	,870**	,904**	,862**
Sig. (2-tailed)	,059	,000	,000	,000	,000	,010		,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8 Pearson Correlation	,299	,624**	,620**	,600*	,640**	,591**	,622**	1	,745**	,688**	,733**
Sig. (2-tailed)	,109	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9 Pearson Correlation	,316	,755**	,762**	,621**	,537**	,386*	,870**	,745**	1	,854**	,821**
Sig. (2-tailed)	,088	,000	,000	,000	,002	,035	,000	,000		,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.10 Pearson Correlation	,386*	,807**	,801**	,677**	,623**	,510**	,904**	,688**	,854**	1	,913**
Sig. (2-tailed)	,035	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3 Pearson Correlation	,559**	,847**	,821**	,716**	,695**	,638**	,862**	,733**	,821**	,913**	1
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	X3.19	X3.20	X3
X3.11 Pearson Correlation	1	,507**	,425*	,383*	,665**	,550**	,600**	,439*	,415*	,508**	,693**
Sig. (2-tailed)		,004	,019	,037	,000	,002	,000	,015	,023	,004	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.12 Pearson Correlation	,507**	1	,325	,281	,431*	,359	,248	,504**	,341	,396*	,547**
Sig. (2-tailed)	,004		,079	,133	,017	,051	,187	,005	,065	,030	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.13 Pearson Correlation	,425*	,325	1	,591**	,522**	,578**	,692**	,430*	,687**	,505**	,678**
Sig. (2-tailed)	,019	,079		,001	,003	,001	,000	,018	,000	,004	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.14 Pearson Correlation	,383*	,281	,591**	1	,542**	,529**	,549**	,422*	,606**	,513**	,678**
Sig. (2-tailed)	,037	,133	,001		,002	,003	,002	,020	,000	,004	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.15 Pearson Correlation	,665**	,431*	,522**	,542**	1	,399*	,525**	,560**	,666**	,612**	,747**
Sig. (2-tailed)	,000	,017	,003	,002		,029	,003	,001	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.16 Pearson Correlation	,550**	,359	,578**	,529**	,399*	1	,550**	,489**	,565**	,245	,722**
Sig. (2-tailed)	,002	,051	,001	,003	,029		,002	,006	,001	,193	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.17 Pearson Correlation	,600**	,248	,692**	,549**	,525**	,550**	1	,402*	,631**	,529**	,759**
Sig. (2-tailed)	,000	,187	,000	,002	,003	,002		,028	,000	,003	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.18 Pearson Correlation	,439*	,504**	,430*	,422*	,560**	,489**	,402*	1	,588**	,622**	,750**
Sig. (2-tailed)	,015	,005	,018	,020	,001	,006	,028		,001	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.19 Pearson Correlation	,415*	,341	,687**	,606**	,666**	,565**	,631**	,588**	1	,474**	,745**
Sig. (2-tailed)	,023	,065	,000	,000	,000	,001	,000	,001		,008	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.20 Pearson Correlation	,508**	,396*	,505**	,513**	,612**	,245	,529**	,622**	,474**	1	,702**
Sig. (2-tailed)	,004	,030	,004	,004	,000	,193	,003	,000	,008		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3 Pearson Correlation	,693**	,547**	,678**	,678**	,747**	,722**	,759**	,750**	,745**	,702**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Produktivitas kerja (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	,268	,354	,361	,469*	,322	,623**	,123	,555**
Sig. (2-tailed)		,152	,055	,050	,009	,082	,000	,516	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2 Pearson Correlation	,268	1	,434*	,495**	,547**	,601**	,463*	,864**	,787**
Sig. (2-tailed)	,152		,017	,005	,002	,000	,010	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3 Pearson Correlation	,354	,434*	1	,757**	,602**	,542**	,604**	,547**	,764**
Sig. (2-tailed)	,055	,017		,000	,000	,002	,000	,002	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4 Pearson Correlation	,361	,495**	,757**	1	,733**	,635**	,714**	,456*	,811**
Sig. (2-tailed)	,050	,005	,000		,000	,000	,000	,011	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5 Pearson Correlation	,469**	,547**	,602**	,733**	1	,658**	,701**	,435*	,841**
Sig. (2-tailed)	,009	,002	,000	,000		,000	,000	,016	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6 Pearson Correlation	,322	,601**	,542**	,635**	,658**	1	,609**	,591**	,810**
Sig. (2-tailed)	,082	,000	,002	,000	,000		,000	,001	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7 Pearson Correlation	,623**	,463*	,604**	,714**	,701**	,609**	1	,380*	,776**
Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000	,000	,000	,000		,038	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8 Pearson Correlation	,123	,864**	,547**	,456*	,435*	,591**	,380*	1	,718**
Sig. (2-tailed)	,516	,000	,002	,011	,016	,001	,038		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y Pearson Correlation	,555**	,787**	,764**	,811**	,841**	,810**	,776**	,718**	1
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y
Y.9 Pearson Correlation	1	,273	,223	,451*	,269	,533**	,396*	,181	,541**
Sig. (2-tailed)		,144	,235	,012	,151	,002	,030	,337	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10 Pearson Correlation	,273	1	,375*	,447*	,326	,562**	,510**	,317	,629**
Sig. (2-tailed)	,144		,041	,013	,079	,001	,004	,088	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11 Pearson Correlation	,223	,375*	1	,359	,772**	,454*	,493**	,543**	,727**
Sig. (2-tailed)	,235	,041		,051	,000	,012	,006	,002	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12 Pearson Correlation	,451*	,447*	,359	1	,546**	,727**	,575**	,409*	,777**
Sig. (2-tailed)	,012	,013	,051		,002	,000	,001	,025	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.13 Pearson Correlation	,269	,326	,772**	,546**	1	,530**	,475**	,695**	,792**
Sig. (2-tailed)	,151	,079	,000	,002		,003	,008	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.14 Pearson Correlation	,533**	,562**	,454*	,727**	,530**	1	,615**	,557**	,840**
Sig. (2-tailed)	,002	,001	,012	,000	,003		,000	,001	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.15 Pearson Correlation	,396*	,510**	,493**	,575**	,475**	,615**	1	,370*	,729**
Sig. (2-tailed)	,030	,004	,006	,001	,008	,000		,044	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.16 Pearson Correlation	,181	,317	,543**	,409*	,695**	,557**	,370*	1	,697**
Sig. (2-tailed)	,337	,088	,002	,025	,000	,001	,044		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y Pearson Correlation	,541**	,629**	,727**	,777**	,792**	,840**	,729**	,697**	1
Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS

Kompensasi (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,972	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	44,1000	140,507	,843	,970
X1.2	43,7333	141,926	,844	,970
X1.3	43,8333	144,420	,853	,970
X1.4	43,9333	144,133	,790	,971
X1.5	43,8333	145,454	,875	,969
X1.6	44,0000	145,793	,785	,971
X1.7	43,9000	146,438	,801	,971
X1.8	43,8667	145,085	,826	,970
X1.9	43,8000	140,166	,888	,969
X1.10	44,0000	148,966	,771	,971
X1.11	43,8667	145,430	,879	,969
X1.12	43,9000	139,610	,868	,969
X1.13	43,7667	140,806	,863	,969
X1.14	43,9333	140,202	,828	,970

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47,2667	166,064	12,88660	14

Motivasi (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	60,0000	118,966	,711	,936
X2.2	59,7000	120,562	,691	,937
X2.3	60,0333	121,206	,680	,937
X2.4	60,0000	125,172	,452	,940
X2.5	60,0000	116,759	,796	,934
X2.6	60,1000	114,300	,844	,933
X2.7	60,0000	118,138	,722	,936
X2.8	59,9000	120,438	,652	,937
X2.9	59,8333	119,937	,655	,937
X2.10	60,0000	122,828	,599	,938
X2.11	59,8667	124,257	,484	,940
X2.12	59,8000	118,097	,784	,935
X2.13	59,7333	118,409	,710	,936
X2.14	59,8333	122,695	,604	,938
X2.15	59,9667	120,792	,664	,937
X2.16	59,9667	121,964	,633	,938

X2.17	59,9333	118,961	,599	,939
X2.18	59,4333	122,737	,543	,939
X2.19	59,5667	121,633	,574	,939
X2.20	59,3333	124,713	,440	,941

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63,0000	133,241	11,54302	20

Disiplin kerja (X3)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	59,1333	78,120	,510	,952
X3.2	59,0333	74,930	,827	,948
X3.3	59,0000	74,069	,794	,948
X3.4	59,0667	76,133	,680	,950
X3.5	58,8333	76,626	,658	,950
X3.6	58,9000	78,507	,604	,951
X3.7	58,9667	74,654	,843	,947
X3.8	58,9667	74,861	,693	,950
X3.9	59,0667	75,720	,799	,948
X3.10	58,9667	74,999	,902	,947

X3.11	58,6333	77,482	,661	,950
X3.12	59,1000	77,472	,490	,953
X3.13	58,4333	75,978	,635	,951
X3.14	58,3000	77,390	,644	,950
X3.15	58,4333	75,771	,714	,949
X3.16	58,8333	77,868	,695	,950
X3.17	58,8000	74,372	,722	,949
X3.18	58,9333	76,271	,719	,949
X3.19	58,7667	74,944	,708	,949
X3.20	58,5667	73,771	,650	,951

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
61,9333	83,995	9,16490	20

Produktivitas kerja (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	44,4000	111,903	,489	,946
Y.2	44,4667	105,775	,747	,940
Y.3	44,5333	108,464	,727	,941

Y.4	44,5667	106,116	,776	,939
Y.5	44,3667	106,033	,813	,939
Y.6	44,4667	106,326	,776	,940
Y.7	44,1333	107,982	,740	,940
Y.8	44,6333	108,792	,672	,942
Y.9	44,4667	115,706	,498	,945
Y.10	44,7333	112,685	,583	,944
Y.11	44,5667	108,461	,682	,942
Y.12	44,6333	107,551	,739	,940
Y.13	44,6667	106,506	,754	,940
Y.14	44,2333	105,289	,809	,939
Y.15	44,4667	108,602	,685	,942
Y.16	44,6667	110,092	,652	,942

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47,4667	123,016	11,09126	16

PERHITUNGAN SAMPEL

Besarnya sampel dicari dengan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = besaran sampel

N = besaran populasi

e = nilai kritis / prosentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolerir (5%).

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,05)^2}$$

$$= 109,09 \text{ dibulatkan } 110$$

NO	Unit Hotel	Populasi	Sampel
1	Allstay Hotel Semarang	40	$\frac{40 \times 110}{150} = 29,3$ dibulatkan 29
2	Allstay Hotel Yogyakarta	40	$\frac{40 \times 110}{150} = 29,3$ dibulatkan 29
3	Cityone Hotel Semarang	35	$\frac{35 \times 110}{150} = 25,7$ dibulatkan 26
4	Cityone Express Hotel Semarang	35	$\frac{35 \times 110}{150} = 25,7$ dibulatkan 26
Total		150	110

DATA PENELITIAN

Kompensasi (X1)

Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1	Rata2
1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	35	2,50
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	29	2,07
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	3,07
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	50	3,57
5	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	38	2,71
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3,00
7	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	49	3,50
8	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	42	3,00
9	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	52	3,71
10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	2,07
11	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	51	3,64
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2,00
13	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	36	2,57
14	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	60	4,29
15	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	57	4,07
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	53	3,79
17	5	4	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	4	3	57	4,07
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	29	2,07
19	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	2,21
20	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	49	3,50
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4,00
22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41	2,93
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	40	2,86
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	56	4,00
25	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	49	3,50
26	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	53	3,79
27	4	4	5	5	3	3	4	2	3	3	2	2	4	4	48	3,43
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	54	3,86
29	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	2	2	4	3	41	2,93
30	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	47	3,36
31	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	61	4,36
32	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	51	3,64
33	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	45	3,21
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3,00
35	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	35	2,50
36	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	49	3,50
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	40	2,86
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3,00
39	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	45	3,21
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41	2,93
41	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	36	2,57
42	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	46	3,29
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	45	3,21
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	29	2,07
45	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	3	46	3,29
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	29	2,07
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3,00
48	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	47	3,36
49	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	48	3,43
50	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	50	3,57
51	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	38	2,71
52	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	50	3,57

Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1	Rata2
53	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	49	3,50
54	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	49	3,50
55	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	33	2,36
56	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	34	2,43
57	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	42	3,00
58	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	34	2,43
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3,00
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3,00
61	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	50	3,57
62	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	51	3,64
63	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44	3,14
64	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	48	3,43
65	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	50	3,57
66	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	36	2,57
67	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	44	3,14
68	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40	2,86
69	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	3,07
70	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	39	2,79
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	40	2,86
72	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	54	3,86
73	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	46	3,29
74	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	46	3,29
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3,00
76	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	47	3,36
77	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	47	3,36
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3,00
79	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	52	3,71
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	41	2,93
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	33	2,36
82	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	32	2,29
83	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	45	3,21
84	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	58	4,14
85	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	45	3,21
86	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	49	3,50
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	40	2,86
88	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	46	3,29
89	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	45	3,21
90	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	47	3,36
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	32	2,29
92	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	48	3,43
93	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	46	3,29
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	32	2,29
95	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	51	3,64
96	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	46	3,29
97	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	47	3,36
98	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	52	3,71
99	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	44	3,14
100	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41	2,93
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54	3,86
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43	3,07
103	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	47	3,36
104	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	39	2,79
105	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	53	3,79
106	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	48	3,43
107	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	35	2,50
108	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	62	4,43
109	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	29	2,07
110	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	41	2,93

Motivasi (X2)

Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2	Rata2
1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	48	2,40
2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	49	2,45
3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	54	2,70
4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	50	2,50
5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	42	2,10
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	56	2,80
7	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	2,85
8	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63	3,15
9	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	65	3,25
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	64	3,20
11	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	45	2,25
12	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	55	2,75
13	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	36	1,80
14	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	71	3,55
15	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	58	2,90
16	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	77	3,85
17	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	75	3,75
18	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	70	3,50
19	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	67	3,35
20	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	71	3,55
21	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	54	2,70
22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	68	3,40
23	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	4	36	1,80
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	83	4,15
25	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	3,95
26	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	54	2,70
27	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	57	2,85
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	78	3,90
29	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	57	2,85
30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	60	3,00
31	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	55	2,75
32	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	65	3,25
33	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	53	2,65
34	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	60	3,00
35	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	4	55	2,75
36	3	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	79	3,95
37	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	62	3,10
38	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	61	3,05
39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	62	3,10
40	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	73	3,65
41	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	51	2,55
42	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	69	3,45
43	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	62	3,10
44	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	65	3,25
45	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	59	2,95
46	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	51	2,55
47	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	51	2,55
48	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	72	3,60
49	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	62	3,10
50	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	48	2,40
51	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	66	3,30
52	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	51	2,55

Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2	Rata2
53	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	46	2,30
54	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	61	3,05
55	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	50	2,50
56	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	51	2,55
57	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	61	3,05
58	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	66	3,30
59	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	66	3,30
60	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73	3,65
61	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	62	3,10
62	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	62	3,10
63	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3,15
64	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	68	3,40
65	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	67	3,35
66	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	55	2,75
67	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	43	2,15
68	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	53	2,65
69	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	56	2,80
70	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	59	2,95
71	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	51	2,55
72	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	84	4,20
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	64	3,20
74	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	48	2,40
75	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	46	2,30
76	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	58	2,90
77	2	3	5	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	56	2,80
78	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	51	2,55
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	58	2,90
80	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	60	3,00
81	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	56	2,80
82	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	61	3,05
83	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	57	2,85
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	46	2,30
85	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	59	2,95
86	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	53	2,65
87	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	50	2,50
88	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	52	2,60
89	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	44	2,20
90	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	68	3,40
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	46	2,30
92	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	55	2,75
93	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	60	3,00
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	42	2,10
95	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	73	3,65
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	58	2,90
97	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	50	2,50
98	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	45	2,25
99	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	48	2,40
100	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	63	3,15
101	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	63	3,15
102	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	44	2,20
103	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	61	3,05
104	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	53	2,65
105	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	51	2,55
106	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	54	2,70
107	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	2,85
108	5	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	83	4,15
109	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	47	2,35
110	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	53	2,65

Disiplin kerja (X3)

Resp	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	X3.19	X3.20	X3	Rata2
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	55	2,75
2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3,05
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	60	3,00
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	52	2,60
5	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	42	2,10
6	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	1	1	2	36	1,80
7	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	55	2,75
8	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	51	2,55
9	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	3,75
10	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	52	2,60
11	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	51	2,55
12	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	46	2,30
13	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	31	1,55
14	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	74	3,70
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62	3,10
16	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	76	3,80
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	71	3,55
18	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	73	3,65
19	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	56	2,80
20	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	61	3,05
21	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	71	3,55
22	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	67	3,35
23	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	32	1,60
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	81	4,05
25	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	78	3,90
26	3	3	3	3	4	5	3	5	2	3	5	3	3	5	5	4	3	2	4	3	71	3,55
27	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	68	3,40
28	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	65	3,25
29	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	51	2,55
30	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	70	3,50
31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	64	3,20
32	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	67	3,35
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	61	3,05
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	61	3,05
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	63	3,15
36	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	68	3,40
37	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	57	2,85
38	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	2,90
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3,05
40	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	56	2,80
41	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3,05
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	57	2,85
43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	72	3,60	
44	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	69	3,45
45	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	65	3,25
46	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	43	2,15
47	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	65	3,25
48	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	68	3,40
49	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	69	3,45
50	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	70	3,50
51	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	48	2,40
52	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	50	2,50

Resp	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	X3.19	X3.20	X3	Rata2
53	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	70	3,50
54	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	51	2,55
55	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	3,10
56	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	52	2,60
57	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	72	3,60
58	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	71	3,55
59	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	66	3,30
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3,00
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	63	3,15
62	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58	2,90
63	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	63	3,15
64	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	71	3,55
65	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	64	3,20
66	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	62	3,10
67	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	45	2,25
68	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	2,85
69	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	54	2,70
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59	2,95
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	54	2,70
72	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	69	3,45
73	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	2,95
74	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	2,90
75	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	62	3,10
76	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	56	2,80
77	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	66	3,30
78	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	2,95
79	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	56	2,80
80	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	65	3,25
81	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	51	2,55
82	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	55	2,75
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3,00
84	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	74	3,70
85	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	59	2,95
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	57	2,85
87	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	46	2,30
88	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	45	2,25
89	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	36	1,80
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3,00
91	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	45	2,25
92	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	53	2,65
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3,05
94	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	53	2,65
95	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	2,95
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	2,95
97	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	46	2,30
98	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	67	3,35
99	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	34	1,70
100	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	44	2,20
101	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	49	2,45
102	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	54	2,70
103	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	43	2,15
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	59	2,95
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	61	3,05
106	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	55	2,75
107	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	54	2,70
108	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	79	3,95
109	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	40	2,00
110	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63	3,15

Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y	Rata2
53	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3,19
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3,00
55	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	51	3,19
56	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	37	2,31
57	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	47	2,94
58	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	42	2,63
59	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	44	2,75
60	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	52	3,25
61	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	61	3,81
62	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	3,13
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3,00
64	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	58	3,63
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3,00
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	49	3,06
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	30	1,88
68	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	46	2,88
69	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	42	2,63
70	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	37	2,31
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	46	2,88
72	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	73	4,56
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	45	2,81
74	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	40	2,50
75	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	44	2,75
76	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	59	3,69
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	50	3,13
78	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	34	2,13
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47	2,94
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47	2,94
81	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	41	2,56
82	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45	2,81
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3,00
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47	2,94
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3,00
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	45	2,81
87	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	43	2,69
88	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	38	2,38
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	36	2,25
90	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	60	3,75
91	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	61	3,81
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47	2,94
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3,00
94	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	4	3	5	69	4,31
95	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	3,25
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47	2,94
97	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	52	3,25
98	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	60	3,75
99	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	34	2,13
100	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	44	2,75
101	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	55	3,44
102	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	50	3,13
103	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	54	3,38
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	59	3,69
105	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	3,06
106	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	57	3,56
107	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	55	3,44
108	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	72	4,50
109	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	38	2,38
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	46	2,88

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Statistics

		Kompetensi (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin kerja (X3)	Produktivitas kerja (Y)
N	Valid	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,1555	2,9186	2,9418	3,0090
Std. Error of Mean		,05274	,04790	,04951	,05142
Median		3,2100	2,8750	2,9750	3,0000
Mode		3,00	2,55	3,05	2,94
Std. Deviation		,55310	,50233	,51924	,53932
Variance		,306	,252	,270	,291
Range		2,43	2,40	2,50	3,06
Minimum		2,00	1,80	1,55	1,50
Maximum		4,43	4,20	4,05	4,56
Sum		347,11	321,05	323,60	330,99

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin kerja (X3)	Produktivitas kerja (Y)
N		110	110	110	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,1555	2,9186	2,9418	3,0090
	Std. Deviation	,55310	,50233	,51924	,53932
Most Extreme Differences	Absolute	,069	,059	,070	,082
	Positive	,046	,059	,037	,082
	Negative	-,069	-,033	-,070	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,727	,619	,733	,860
Asymp. Sig. (2-tailed)		,667	,838	,655	,450

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,372	,354	,43333

- a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,800	3	3,933	20,948	,000 ^a
	Residual	19,904	106	,188		
	Total	31,704	109			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,621	,307		2,022	,046		
	Kompetensi (X1)	,247	,083	,254	2,987	,004	,820	1,219
	Motivasi (X2)	,254	,100	,237	2,537	,013	,681	1,469
	Disiplin kerja (X3)	,294	,101	,283	2,912	,004	,625	1,600

- a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompetensi (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin kerja (X3)
1	1	3,953	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,021	13,680	,01	,65	,28	,10
	3	,014	16,575	,64	,12	,04	,51
	4	,012	18,254	,35	,23	,67	,39

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,372	,354	,43333

- a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,800	3	3,933	20,948	,000 ^a
	Residual	19,904	106	,188		
	Total	31,704	109			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,621	,307		2,022	,046
	Kompetensi (X1)	,247	,083	,254	2,987	,004
	Motivasi (X2)	,254	,100	,237	2,537	,013
	Disiplin kerja (X3)	,294	,101	,283	2,912	,004

- a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Residuals Statistics^a

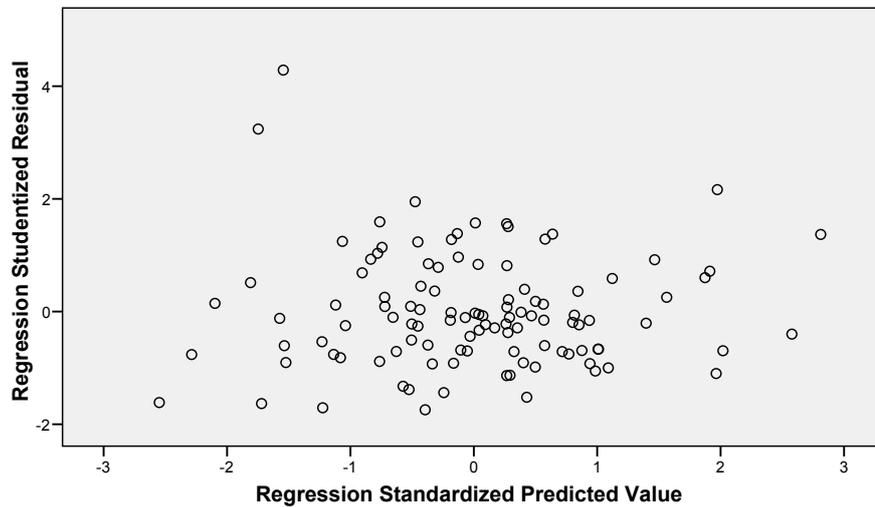
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,1701	3,9340	3,0090	,32903	110
Std. Predicted Value	-2,549	2,811	,000	1,000	110
Standard Error of Predicted Value	,042	,142	,079	,024	110
Adjusted Predicted Value	2,2303	3,8788	3,0093	,32726	110
Residual	-,74928	1,80903	,00000	,42732	110
Std. Residual	-1,729	4,175	,000	,986	110
Stud. Residual	-1,744	4,285	,000	1,007	110
Deleted Residual	-,76216	1,90555	-,00032	,44551	110
Stud. Deleted Residual	-1,761	4,690	,005	1,031	110
Mahal. Distance	,013	10,654	2,973	2,402	110
Cook's Distance	,000	,245	,011	,028	110
Centered Leverage Value	,000	,098	,027	,022	110

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)



HASIL UJI AUTOKORELASI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,610 ^a	,372	,354	,43333	1,771

- a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Tabel 4.13

Hasil Uji t Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,621	,307		2,022	,046
	Kompetensi (X1)	,247	,083	,254	2,987	,004
	Motivasi (X2)	,254	,100	,237	2,537	,013
	Disiplin kerja (X3)	,294	,101	,283	2,912	,004

- a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Sumber: data diolah, 2021

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,800	3	3,933	20,948	,000 ^a
	Residual	19,904	106	,188		
	Total	31,704	109			

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,621	,307		2,022	,046
	Kompetensi (X1)	,247	,083	,254	2,987	,004
	Motivasi (X2)	,254	,100	,237	2,537	,013
	Disiplin kerja (X3)	,294	,101	,283	2,912	,004

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,1701	3,9340	3,0090	,32903	110
Residual	-,74928	1,80903	,00000	,42732	110
Std. Predicted Value	-2,549	2,811	,000	1,000	110
Std. Residual	-1,729	4,175	,000	,986	110

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,372	,354	,43333

- a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,800	3	3,933	20,948	,000 ^a
	Residual	19,904	106	,188		
	Total	31,704	109			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,621	,307		2,022	,046
	Kompetensi (X1)	,247	,083	,254	2,987	,004
	Motivasi (X2)	,254	,100	,237	2,537	,013
	Disiplin kerja (X3)	,294	,101	,283	2,912	,004

- a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)