

PENGARUH KOMPENSASI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL BANTUL

Ella Meirizki¹, Insiatiningsih²

^{1,2}STIE Widya Wiwaha
ayzain@yahoo.com²

Abstract

This study aims to determine the effect of Compensation, Work Discipline and Motivation on Employee Productivity at the Department of Population and Civil Registration of Bantul. This research is included in quantitative research. The population in this study is 53 employees. The sampling technique used in this research is saturated sample. The data collection technique uses a questionnaire which is measured using a Likert scale. The data analysis technique used is multiple regression test with SPSS Version 25. The results of this study indicate that compensation affects employee productivity, this is evidenced by the results of the individual parameter significance test or the t-test where t_{count} is greater than t_{table} , namely $4.129 > 2.00958$. The results of the study of Work Discipline do not affect employee productivity, this is evidenced by the results of the individual parameter significance test or the t-test where t_{count} is smaller than t_{table} , namely $-0.598 < 2.00958$. The results of the study Work motivation affects employee performance, this is evidenced by the results of the individual parameter significance test or t-test where t_{count} is greater than t_{table} , namely $3.222 > 2.00958$.

Keywords: Compensation, Work Discipline and Work Discipline on Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia. Setiap perusahaan yang melayani kepentingan publik seperti perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan menginginkan adanya pencapaian maksimal dari tujuan perusahaan tersebut. Untuk meraih tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang baik dan optimal. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman untuk bekerja. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan.

Dalam pengelolaan sebuah perusahaan atau lembaga, pemberian kompensasi kepada karyawan akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung keluar dari organisasi yang berakibat organisasi mengalami kesulitan dalam replacement, terlebih dalam *recruitment*.

Selain masalah kompensasi, perusahaan juga harus memperhatikan masalah disiplin kerja para karyawan. Disiplin merupakan sikap kesediaan seseorang untuk memenuhi, mematuhi, dan mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan cepat apabila karyawan mematuhi kedisiplinan, sedangkan tujuan perusahaan dapat terhambat apabila karyawan tidak mematuhi kedisiplinan. Tujuan utama disiplin yaitu untuk mencegah adanya pemborosan waktu dan energi dalam bekerja. Dengan adanya kedisiplinan maka dapat mengatasi kesalahan dan kekelelahan yang terjadi selama bekerja karena kurangnya fokus, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Kedisiplinan merupakan usaha untuk mencegah pekerjaan yang dimulainya terlalu lama atau pulang terlalu awal yang disebabkan oleh kedisiplinan. Waktu kedatangan dalam bekerja, mematuhi peraturan tata tertib perusahaan yang sudah ditetapkan juga sangat penting untuk diperhatikan, tidak hanya itu saja, namun sikap sopan dan menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku dalam perusahaan juga merupakan sikap patuh terhadap peraturan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Selain kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan apabila perusahaan menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi adalah kegiatan yang menginspirasi orang lain atau diri sendiri untuk melakukan tindakan yang diinginkan, (Firmansyah, 2022) Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya sebaliknya tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak akan mempunyai semangat kerja, sehingga produktivitas karyawan tersebut tidak berjalan secara baik dan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. Dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, merupakan upaya untuk mencapai tujuan dari motivasi kerja. Karyawan juga akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, dan karyawan akan merasa puas dan senang jika dapat menyelesaikan tantangan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja. Pentingnya motivasi kerja bagi seluruh karyawan, maka perusahaan sangat perlu untuk terus menjaga agar motivasi karyawan tidak mengalami penurunan.

Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan.

Salah satu perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Bantul. Perusahaan ini bergerak dibidang industri pelayanan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, berdasarkan yang terurai di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bantul ”. Adapun rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada Dukcapil Bantul?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Dukcapil Bantul?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Dukcapil Bantul?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan Dukcapil Bantul?

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di Disdukcapil Bantul.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di Disdukcapil Bantul.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di Disdukcapil Bantul.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi, disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi produktivitas karyawan di Disdukcapil Bantul.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan kata yang diserap dari bahasa Inggris, *Compensation*. Menurut asal katanya, kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang, biasanya berupa uang, sebagai balasan atas pekerjaan, kehilangan, atau cedera. Dalam bidang ekonomi dan bisnis, pengertian kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau

perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar, *et al.*, (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai sebagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Menurut Hasibuan (2000:122), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian lebih, supaya kompensasi yang diberikan setimpal dan dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beberapa asas- asas dalam program kompensasi karyawan yang harus diperhatikan adalah Asas Adil, besaran kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus adil dan memenuhi persyaratan lain berdasarkan jenis pekerjaan, prestasi kerja, beban kerja, risiko kerja, tanggung jawab pekerjaan, dan jabatan. Prinsip-prinsip tidak berpihakan yang disebutkan di sini didasarkan pada penilaian, perlakuan kompensasi atau sanksi setiap karyawan. Berikutnya Asas Layak dan Wajar, besarnya kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat regulasi yang ideal. Ukuran kata yang layak dan masuk akal sangat relatif. Penetapan besarnya kompensasi dapat didasarkan pada batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah yang berlaku dan pada kondisi koherensi eksternal yang ada di pasar tenaga kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

Menurut Akbar, *et al.*,(2021:125) kompensasi meliputi imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik. Imbalan intrinsik organisasi berbentuk pengakuan, pemberian kesempatan untuk promosi, tantangan, kesempatan kerja. Berdasarkan bentuk kompensasi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak selalu berbentuk uang tunai tetapi bisa juga berbentuk barang, pengakuan, dan lain-lain. Dengan demikian diharapkan apapun bentuk kompensasinya, dapat memotivasi peningkatan produktivitas karyawan. Agar tujuan tercapai dengan efektif, maka pemberian kompensasi kepada karyawan harus bisa memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan tersebut pada prinsipnya adalah untuk meningkatkan loyalitas pegawai kepada atasan dan bekerja secara profesional dalam masyarakat. Diharapkan juga terciptanya suasana

lingkungan kerja yang hikmat tanpa ada rasa penekanan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, sehingga dapat bekerja dengan nyaman.

1) Indikator Kompensasi

Menurut Husein Umar (2007:16), indikator dalam kompensasi sebagai berikut :

- a. Gaji. Pembayaran dari perusahaan kepada karyawan dilakukan secara tetap dan teratur setiap bulan dan dibayar penuh meskipun mereka tidak bekerja.
- b. Insentif. Penghasilan tambahan akan diberikan pada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang sudah ditentukan.
- c. Bonus. Artinya perusahaan memberikan penghargaan ini untuk memotivasi karyawan agar tetap produktif dan bonus bersifat tidak permanen atau sewaktu – waktu.
- d. Upah. Pembayaran yang dibayarkan perusahaan kepada pegawainya untuk mencapai tujuan kinerja, dan pembayaran yang diberikan pada karyawan harus sebanding dengan lamanya jam kerja, sehingga adil antara hasil yang didapat dengan beban yang diberikan.
- e. Premi. Sesuatu sebagai hadiah, atau sesuatu yang dibayar sebagai tambahan untuk memotivasi atau sesuatu yang dibayar selain pembayaran rutin.
- f. Pengobatan. Memberikan layanan manajemen risiko terkait kesehatan karyawan.
- g. Asuransi. Ini merupakan cara untuk mengurangi risiko kerugian, kehilangan keuntungan, dan kewajiban hukum kepada pihak ketiga karena ketidakpastian terjadinya suatu peristiwa.

2) Faktor yang mempengaruhi besarnya Kompensasi

Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- b. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- c. Serikat Buruh/ Organisasi Karyawan Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- d. Produktivitas Kerja Karyawan Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit sedikit maka kompensasinya kecil.
- e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-

wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari sewenang-wenang.

- f. Biaya Hidup/ Cost of Living Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.
- g. Posisi Jabatan Karyawan Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.
- h. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/ kompensasinya kecil.
- i. Kondisi Perekonomian Nasional Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju, maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).
- j. Jenis dan Sifat Pekerjaan Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansia keselamatan) yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (*finansial & kecelakaannya*) kecil, tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Sutrisno (2014:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan adanya sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada diperusahaan akan berpengaruh terhadap semua karyawan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hasibuan (2013:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Karena semakin baik disiplin kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat diraihny.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang telah diuraikan di atas menurut beberapa ahli dapat peneliti simpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang atau karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan maupun lingkungan perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Hasibuan (2017:194) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan Tujuan dan kemampuan ikut memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
2. Teladan Pimpinan Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Sanksi Hukum Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indisipliner pada pegawai akan berkurang.

1) Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2017:129) yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif, Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja. Sedangkan Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2) Tujuan Disiplin Kerja

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan dapat mematuhi, menghormati dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bila kedisiplinan tersebut berjalan dengan baik maka efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dapat meningkat di perusahaan. Sutrisno (2016:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja, antara lain: Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.

Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan Indikator Disiplin Kerja. Menurut (Soejono, 2000:67) indikator disiplin kerja yang digunakan sebagai berikut: Disiplin kerja yang baik, karena pegawai datang ke kantor tepat waktu dan selalu tertib, penggunaan peralatan tempat kerja yang benar, perilaku hati-hati dalam menggunakan peralatan di tempat kerja dapat mengidentifikasi

bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga kerusakan peralatan di tempat kerja dapat dihindari, dan tingginya sebuah tanggung jawab ialah karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, selalu dapat melaksanakan tugas yang diberikan sesuai mekanisme dan dapat pula dikatakan bahwa ia merupakan pegawai yang bertanggung jawab atas hasil kerjanya, serta menaati peraturan kantor berupa mengenakan seragam kantor, mengenakan tanda pengenal, dan memberikan surat izin saat tidak masuk kerja juga.

Motivasi

Menurut Sutrisno (2017) Motivasi adalah pendorong kemauan dan penggerak kemauan untuk bekerja karena setiap motivasi memiliki tujuan tersendiri yang ingin dicapai. Begitupun Afandi (2021:23) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas. Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2020:141).

Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat penting karena kinerja dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Untuk memahami motivasi ada banyak cara yang berbeda-beda, karena teori yang mengembangkan pandangan dan model berbeda-beda.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Malthis (2006) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar dapat terpenuhi, maka seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan dan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat-saat tertentu yang dapat menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Keinginan yang timbul dari dalam diri karyawan maupun yang berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri karyawan yang menimbulkan rasa untuk memenuhi segala kebutuhan dalam hidup.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Sutrisno (2011:116-120) adalah :

1. Faktor Internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain : Keinginan untuk dapat hidup. Memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.

2. Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan karyawan untuk dapat memiliki suatu benda, contohnya : motor, dengan adanya motor tersebut dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan Keinginan untuk diakui, dihormati, dan menjaga nama baik karyawan.

1) Jenis- Jenis dan Tujuan Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi yang dikutip oleh Hasibuan (2007:150) yaitu Motivasi Positif (*Incentif Positive*) maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. Yang kedua adalah Motivasi Negatif (*Incentif Negative*) disini manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik. Sedangkan tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk memperbaiki perilaku karyawan agar sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral kerja karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi serta menumbuhkan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Tujuan akhir motivasi dapat merealisasikan citra pribadi (*self-concept*) yaitu, untuk hidup sesuai dengan peranan yang diinginkan, untuk diperlakukan dengan cara yang sesuai dengan kedudukan.

Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam (Busro, 2018:344), Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa menurut suatu rencana dalam waktu tertentu. Menurut Marwansyah (2016). Produktivitas Kerja juga dapat diartikan bahwa suatu produk yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya sebagai hasil yang nyata. Sutrisno (2014:98), produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja. Sedarmayanti (2011:57) produktivitas kerja adalah meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

1) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2014:229) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

1. Motivasi, Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

2. Disiplin Kerja, Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
3. Etos Kerja, orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.
4. Kompensasi, sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atau kerja yang diberikannya kepada perusahaan.
5. Pendidikan, orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.
6. Keterampilan, pada aspek tertentu, pegawai yang semakin terampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
7. Gizi dan Kesehatan, apabila karyawan dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, ia akan lebih kuat bekerja.
8. Lingkungan dan Iklim Kerja, lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.
9. Teknologi, teknologi yang tepat akan meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.
10. Kesempatan Berprestasi, apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai panduan untuk melakukan penelitian ini, yaitu penelitian dengan salah satu atau lebih variabel yang sama dengan penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dalam ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh I Made Ika Suryantika (2020), yang berjudul “*Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Bepengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Cafe Kedonganan*”. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuisioner. Metode yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan Adjusted R-Square sebesar 0,707. Artinya kontribusi motivasi, disiplin kerja, dan motivasi adalah 70,7% sedangkan sisanya sebesar 29,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara parsial, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,008, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,025, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,005.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Fransiskus (2022) yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*”

PT. Ardhana". Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner. Metode yang digunakan adalah Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien Determinasi. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Cindiana Santoni (2018), yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung*". Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuisioner. Dalam analisis data peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil lain menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Ira Agustini (2019) yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Single Fin Restaurant & Bar Bali)*". Metode pengumpulan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuisioner. Analisis yang digunakan peneliti dalam pengolahan data yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan Adjusted R-Square sebesar 0,357 yang artinya sebesar 35,7% variabel produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang diluar penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar $0,004 < 0,05$, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar $0,009 < 0,05$, motivasi berpengaruh positif signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fisal Deryanto (2017) yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia*." Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan observasi langsung serta melalui kuisioner. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan Adjusted R-Square sebesar 0,722 yang artinya sebesar 72,2% variabel produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang diluar penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Penelitian kuantitatif digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi dan sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistika yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2017). Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menguji teori, membangun fakta, menunjukkan pengaruh, hubungan dan membandingkan antar variabel, serta memberikan deskripsi statistik

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Disdukcapil Bantul yang memiliki kantor yang berlatar di Komplek II Perkantoran Pemkab Bantul, Jl. Lingkar Timur, Manding, Area Sawah, Tlirenggo, Kec. Bantul, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta pada Maret 2023

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X), Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3).
 - a) Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuhan, 2018).
 - b) Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan (Sumadhinata, 2018).
 - c) Motivasi (X3)

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi,2018).
2. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah produktivitas kerja (Y), produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

Populasi dan Sampel

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan yang bekerja di Disdukcapil Bantul, dengan teknik sampling, metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang akan digunakan jika semua sampel berasal dari semua anggota (Sugiyono, 2009).

Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS *statisticfor windows* dengan responden sebanyak 53 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS, yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25.

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti Lokasi Penelitian, Data Responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah : Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda.

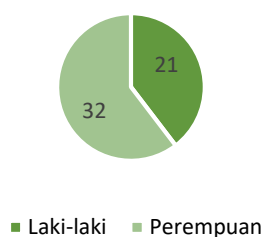
Pengujian Hipotesis

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah : Uji F, Uji t, Uji Koefisien Determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

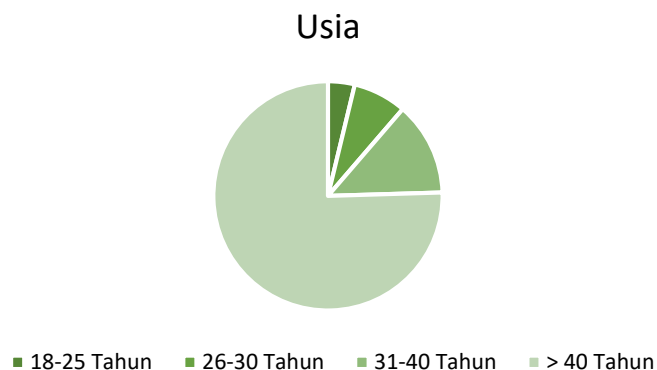
Populasi sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Disdukcapil Bantul yang berjumlah 53 responden. Karakteristik Responden digunakan untuk mendiskripsikan data jawaban yang diperoleh dari responden tentang jenis kelamin, usia, lama bekerja dapat dilihat pada distribusi frekuensi dan jumlah responden pada gambar berikut ini.

Jenis Kelamin
53 Jawaban



Gambar 1. Jenis Kelamin

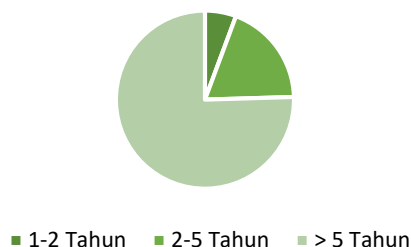
Berdasarkan dari gambar 1 dapat diketahui bahwa karyawan di Disdukcapil Bantul yang menjadi responden sebanyak 53 responden. Sebanyak 21 orang berjenis kelamin laki-laki dan 32 orang berjenis kelamin perempuan.



Gambar 2. Usia

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Disdukcapil Bantul yang menjadi responden berusia 18-25 tahun sebanyak 2 orang, usia 26-30 tahun sebanyak 4 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 7 orang dan usia diatas 40 tahun sebanyak 40 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Disdukcapil dominan berusia diatas 40 tahun.

Lama Bekerja



Gambar 3. Lama Bekerja

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Disdukcapil yang menjadi responden sudah bekerja selama 1-2 tahun berjumlah 3 orang, 2-5 tahun berjumlah 10 orang, dan yang bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 40 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Disdukcapil dominan lebih banyak yang lama masa kerjanya diatas 5 tahun yaitu berjumlah 40 orang.

Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS *statisticfor windows* dengan responden sebanyak 53 responden.

a) Uji validitas

Instrumen yang valid adalah instrumen yang memiliki validitas internal serta validitas eksternal. Validitas menurut Sugiyono (2015:112) merupakan mengukur apa yang hendak diukur dan memiliki ketepatan.

Berdasarkan *Item-Total Statistic nilai Corrected Item-Total* untuk masing-masing item dapat dilihat dari tabel 1 :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel Independen	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
Kompensasi (X1)	K1	0,859	0,2706	Valid
	K2	0,547	0,2706	Valid
	K3	0,734	0,2706	Valid
	K4	0,364	0,2706	Valid
	K5	0,539	0,2706	Valid
	K6	0,442	0,2706	Valid
	K7	0,700	0,2706	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK 1	0,791	0,2706	Valid
	DK2	0,865	0,2706	Valid
	DK3	0,826	0,2706	Valid
	DK4	0,791	0,2706	Valid
	DK5	0,838	0,2706	Valid
Motivasi (X3)	M1	0,683	0,2706	Valid
	M2	0,725	0,2706	Valid
	M3	0,697	0,2706	Valid
	M4	0,473	0,2706	Valid
	M5	0,406	0,2706	Valid
	M6	0,584	0,2706	Valid
	M7	0,517	0,2706	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	PK1	0,803	0,2706	Valid
	PK2	0,815	0,2706	Valid
	PK3	0,837	0,2706	Valid
	PK4	0,871	0,2706	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada table 1 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner mempunyai nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut maka seluruh item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan valid.

b) Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas melalui nilai koefisien alpha (*Cronbach's alpha*) dengan dibandingkan dengan nilai 0,60. Konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai alpha diatas 0,60 dan sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS dapat disajikan pengujian reliabilitas pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Dimensi	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	7	0,706	Reliabel
Disiplin Kerja	5	0,880	Reliabel
Motivasi	7	0,679	Reliabel
Produktivitas Kerja	4	0,850	Reliabel

Dari tabel tersebut didapat koefisien alpha (*cronbach alpha*) memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel – variabel penelitian yang berupa variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan produktivitas kerja adalah reliabel atau memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel pada penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, suatu data telah berdistribusi normal atau tidak dengan melihat signifikansinya $>0,05$ dan sebaliknya jika nilai signifikasinya $< 0,05$ maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas Apabila asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,01547950
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,121
	Positive	,121
	Negative	-,091
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,050 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi normalitas residua sebesar 0,050 dan nilai tersebut $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan suatu keadaan dimana kesalahan pengganggu tidak stabil untuk semua variabel bebas. Tidak terjadi heteroskedastisitas dapat membuat modal regresi yang baik. Uji Glasjer dapat dilakukan untuk menguji heteroskedstisitas dengan menganalisis tingkat signifikasinya. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level di bawah signifikan ($r < 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,241	1,578		-,786	,435
1 KOMPENSASI	,125	,066	,402	1,896	,064
DISIPLIN KERJA	-,028	,068	-,098	-,420	,676
MOTIVASI	-,036	,049	-,118	-,718	,476

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan uji heteroskedastisitas pada tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar $0,064 > 0,05$, nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0,676 > 0,05$, nilai signifikansi variabel motivasi $0,476 > 0,05$. Sehingga semua variabel tidak berpengaruh terhadap harga mutlak residual sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan antar variabel independen dalam model penelitian dilakukan dengan pengujian multikolinearitas bisa dilihat dari nilai tolerance value atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut merupakan hasil dari pengujian multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	,410	2,441
	DISIPLIN KERJA	,341	2,933
	MOTIVASI	,678	1,475

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber data: data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil multikolinearitas pada tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* kompensasi adalah 0,410, nilai *tolerance value* disiplin kerja adalah 0,341, nilai *tolerance value* motivasi adalah 0,678. Untuk menunjukkan adanya multikolinearitas nilai yang dipakai adalah *tolerance value* $> 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dari penilaian *tolerance value* karena memiliki nilai *tolerance value* $> 0,1$. Dilihat dari nilai VIF menunjukan nilai VIF kompensasi adalah 2,441, nilai VIF disiplin kerja adalah 2,933, nilai VIF motivasi adalah 1,475. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai VIF < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dari penilaian VIF karena memiliki nilai > 10 .

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini menjelaskan pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Analisa ini dapat menjawab pembahasan variabel

variabel bebas manakah yang paling dominan atau paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-4,667	2,843		-1,642	,107
1 KOMPENSASI	,489	,118	,604	4,129	,000
DISIPLIN KERJA	-,073	,122	-,096	-,598	,553
MOTIVASI	,287	,089	,366	3,222	,002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : data diolah SPSS, 2023

Jadi persamaan regresi bergandanya berdasarkan tabel coefficient diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -4,667 + 0,489 X1 + (-0,073) X2 + 0,287 X3 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α), nilai konstanta (α) sebesar -4,667 menunjukkan apabila variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi diasumsikan konstanta atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Konstanta (β_1), nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,489. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka produktivitas karyawan akan meningkat.
3. Konstanta (β_2), nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar -0,073. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka produktivitas karyawan akan meningkat.
4. Konstanta (β_3), nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,278. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi motivasi karyawan, maka produktivitas karyawan akan meningkat.

Uji Hipotesis

a) Uji t (Uji Persial)

Untuk dapat mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen menggunakan uji t atau uji persial. Jika variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen maka nilai probabilitas signifikasinya akan lebih kecil dari 0,05 (5%). Hipotesis dapat diterima apabila taraf signifikasinya (α) < 0,05 dan hipotesis dapat ditolak apabila taraf signifikasinya (α) > 0,05. Berikut ini merupakan hasil dari uji t atau uji persial.

Tabel. 7 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,667	2,843		-1,642	,107
1 KOMPENSASI	,489	,118	,604	4,129	,000
DISIPLIN KERJA	-,073	,122	-,096	-,598	,553
MOTIVASI	,287	,089	,366	3,222	,002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber data: data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian persial pada tabel 7 dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,129 > 2,00958$ maka dapat diartikan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Y. Dari nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H1 diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial pada tabel 7 dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $-0,598 < 2,00958$, maka dapat diartikan bahwa variabel X2 tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Y. Dari nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,553 > 0,05$ sehingga H2 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial pada tabel 7 dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,222 > 2,00958$, maka dapat diartikan bahwa variabel X3 memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Y. Dari nilai signifikansi variabel motivasi sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga H3 diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan.

b) Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,132	3	23,711	21,667	,000 ^b
	Residual	53,622	49	1,094		
	Total	124,755	52			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 8, dapat diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $21,667 > 2,561$, maka dapat diartikn bahwa variabel X1,X2,X3 memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Y. Hasil dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang memiliki arti terdapat pengaruh antara variabel X1,X2,X3 terhadap Y secara bersama-sama sehingga H4 diterima.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen dapat menggunakan uji R^2 . Berikut ini merupakan hasil dari koefisien determinasi.

Tabel 9. Uji Hasil Koefisien Determinasi R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 ^a	,570	,544	1,046

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel 9, menunjukkan bahwanilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,544 atau 54,4% yang memiliki arti bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan sebesar 54,4% sedangkan 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan, maka terdapat pembahasan mengenai hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,129 > 2,00958$, maka diartikan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Y. Jika dilihat dari nilai signifikansinya variabel kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara signifikansi antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini sejalan sesuai dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa karyawan akan merasa senang dan semangat ketika bekerja apabila memperoleh kompensasi yang sesuai dengan harapan dan yang telah ditentukan. Sehingga, dalam hal ini semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan produktivitas karyawan akan meningkat. Pemberian kompensasi yang sesuai dan adil akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $-0,598 < 2,00958$, maka dapat diartikan bahwa variabel X2 tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Dari nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,553 > 0,05$ sehingga H2 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,3222 > 2,00958$, maka dapat diartikan bahwa variabel X3 memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Y. Dari nilai signifikansi variabel motivasi yaitu sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga H3 diterima yang memiliki arti mempunyai pengaruh terhadap

signifikansi antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi.

4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji F dapat diketahui bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $21,667 > 2,561$, maka dapat diartikan bahwa variabel X1,X2,X3 memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Hasil dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara variabel X1,X2,X3 terhadap Y secara bersama-sama sehingga H4 diterima. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R² yang diperoleh sebesar 0,544 atau 54,4% yang artinya bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan sebesar 54,4% sedangkan 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan mengenai variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan produktivitas karyawan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Disdukcapil Bantul. Ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H1 diterima. Untuk itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di Disdukcapil Bantul.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Disdukcapil Bantul. Ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,553 > 0,05$ sehingga H2 ditolak. Untuk itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di Disdukcapil Bantul.
3. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Disdukcapil Bantul. Ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga H3 diterima. Untuk itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di Disdukcapil Bantul.
4. Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Disdukcapil Bantul. Ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji F yang memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh antara variabel X1,X2,X3 terhadap variabel dependen Y secara bersama-sama sehingga H4 diterima. Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di Disdukcapil Bantul.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu:

1. Bagi Instansi, pihak manajemen dari Disdukcapil Bantul harus tetap mempertahankan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi dalam perusahaan agar semua karyawan merasa puas dan dapat berkomitmen dalam perusahaan. Dari segi kompensasi perlu mempertahankan agar kompensasi yang diberikan kepada karyawan adil dan sesuai, begitu juga dalam pemberian gaji ataupun insentif. Dari segi disiplin kerja perlu adanya evaluasi agar bisa ditingkatkan, perusahaan bisa memberikan reward perbulan terkait dengan disiplin kerja karyawan agar bisa lebih memotivasi karyawan.
2. Untuk penelitian berikutnya, diharapkan dapat memilih populasi yang lebih besar agar mendapatkan sampel yang lebih banyak serta memperoleh hasil yang lebih baik, menambah dan memperluas variabel penelitian yang diteliti dan juga menggunakan metode lainnya sehingga permasalahan yang khususnya berhubungan dengan produktivitas karyawan dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana, 2009
- Aswir, & Misbah, H. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Bangun, Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Firmansyah. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Perspektif*, 1(3), 231–236. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>
- Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan. Jakarta: Haji Masagung, 1990.
- Kadek, N., Agustini, I., & Dewi, A. A. S. K. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN Ni. 8(1), 7191–7218.
- Laisa, F. Z., & Monoarfa, V. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Jambura*, 1(2), 180–190
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Sangadji, Elta Mamang. Metode Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Penelitian. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010.

- Segoro, W., & Kusuma Pratiwi, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 880–888. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.701>
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, kombinasi dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019.
- Suryantika, I. M. K., & Wibawa, I. M. A. (2020). Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1008. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p10>
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Taniredja, Tukiran, and Hidayati Mustafidah. 2012. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta. 02(01), 9–26.
- Wulandari, A. B. P. O. (2016). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN *Agus*. 02(01), 9–26.