

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
BANK SYARIAH INDONESIA**  
**(Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe)**

**Ayu Febriyana Tanjung<sup>1\*</sup>, Ainun Mardhiyah<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Universitas Sumatera Utara

E-mail: <sup>1)</sup> [ayutanjung265@gmail.com](mailto:ayutanjung265@gmail.com), <sup>2)</sup> [ainun.mardhiyah@usu.ac.id](mailto:ainun.mardhiyah@usu.ac.id)

**Abstract**

*The success of the company is determined by human resources so that companies need to meet the needs of employees so that employees can work productively. Employee productivity is the ability of employees to complete tasks effectively and efficiently. Employee productivity can be influenced by several factors including compensation, work discipline, and motivation. The purpose of this study was to determine how the effect of compensation, work discipline, and motivation on employee productivity at Bank Syariah Indonesia Kabanjahe District. This study uses quantitative research methods with an associative approach. The population in this study were employees of Bank Syariah Indonesia in Kabanjahe District with 35 respondents. Data collection was carried out through distributing questionnaires using the Likert scale data measurement method. Multiple linear regression analysis methods and hypothesis testing using SPSS. The results showed that Compensation has a significant positive effect on Employee Productivity. Work Discipline variable has no effect on Employee Productivity. Work motivation variable has a significant positive effect on employee productivity. Compensation, work discipline and motivation variables simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity. The R square value obtained is 0.281. This means that 71.9% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords:** Compensation, Employee Productivity, Motivation, Work Discipline

**Abstrak**

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia sehingga perusahaan- perusahaan perlu untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan begitukaryawan dapat berkerja secara produktif. Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe dengan jumlah responden 35 orang. Pada pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode pengukuran data skala likert. Metode analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel Kompensasi, disiplin

kerja dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas karyawan. Nilai R-squared yang di dapat sebesar 0,281. Hal ini berarti 71,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Produktivitas Karyawan, Motivasi, Disiplin Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang akan mengelola perusahaan agar tetap memiliki pencapaian tujuan yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketrampilan, serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan sebaik mungkin. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang baik itu pemimpin maupun karyawan.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai standar, biaya, kelengkapan, dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektifitas secara keseluruhan. Produktivitas karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan, dengan demikian perusahaan akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Selain tujuan-tujuan tersebut, perusahaan juga ingin memenuhi tujuan jangka pendeknya seperti kesejahteraan para karyawan. Oleh karena itu, jika karyawan bekerja secara efisien maka perusahaan dapat dikatakan berhasil mencapai tujuan, dan sebaliknya jika karyawan tidak mampu bekerja secara efektif maka perusahaan tersebut dapat dikatakan belum berhasil mencapai tujuan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain: tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, keterampilan, etika kerja, motivasi, jaminan kesehatan, lingkungan kerja, sarana prasarana, manajemen, disiplin kerja serta kompensasi. Selain itu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain: kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi.

Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya. Menurut Mujanah (2019) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Maka dari itu kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan.

Karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Nitisemito (2011) mengemukakan bahwa disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi karyawan bergantung pada kekuatan motifnya. Motif adalah kebutuhan, keinginan dalam individu, dan dapat menentukan perilaku manusia. Motivasi adalah keadaan batin yang memberi energi pada orang menyalurkan dan menopang tingkah laku manusia.

Perusahaan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan berhasil mencapai tujuan perusahaan. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Faktor-faktor tersebut sangat jelas bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi sangat berkaitan dengan produktivitas karyawan. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang efektif, karyawan yang disiplin dalam bekerja, dan motivasi yang baik dan dapat membuat karyawan bekerja secara produktif.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di PT. Bank syariah Kec. Kabanjahe diketahui bahwa sebagian karyawan PT. Bank syariah Kec. Kabanjahe kurang begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Mereka beranggapan bahwa telah hadir bekerja maka mereka telah memenuhi kewajiban mereka sebagai karyawan, sehingga tidak ada motivasi yang mereka miliki untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik dan mengalami penurunan hal tersebut diketahui berdasarkan beberapa hal antara lain: menurunnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diembannya dan masih terdapat karyawan yang melanggar aturan jam tata tertib kerja yang sudah ditentukan.

Seperti yang peneliti lihat di lapangan masih banyak karyawan melakukan absen datang dan pulang tidak berjalan sesuai apa yang diharapkan, masih ada juga karyawan yang terlambat datang ke kantor karena berbagai macam alasan, seperti karena macet di perjalanan, mengurus keluarga sebelum berangkat kantor, tidak memiliki kendaraan pribadi, dan berbagai macam alasan lainnya. Begitu pula dengan jam pulang, beberapa karyawan mendahului jam pulang yang ditentukan, dengan alasan karena mereka berpikir tidak ada lagi pekerjaan mendekati waktu jam pulang tersebut. Persoalan inilah yang mengakibatkan karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan, dengan sikap karyawan seperti itu, maka banyak waktu kerja yang terbuang tanpa hasil, sehingga menurunkan produktivitas dari karyawannya tersebut. Padahal menurut penelitian dari Aprianti & Bhaihaki (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian Mahfud (2018), menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi dan pemberian kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja cleaning service, yang ditujukan dengan Fhitung > Ftabel (5,842.3,32) dengan taraf signifikansi 0,007. Penelitian Ariati (2016) menyimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Erisna (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Dari penelitian yang dilakukan Aprianti (2016) menunjukkan bahwa dari dua variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas karyawan, variabel yang dominan adalah Kompenasi. Hasil uji t variabel kompensasi memperlihatkan nilai thitung > ttabel ( $3.005 > 2.045$ ) dan nilai thitung dari variabel kompensasi lebih besar dibandingkan nilai disiplin kerja yaitu 2.429. kemudian nilai kompensasi lebih kecil dibandingkan dengan nilai disiplin kerja ( $0.005 < 0.050$ ). Hasil penelitian Masnun Fitriani (2020), menunjukkan bahwa variabel Motivasi Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Setiawan & Mujiati (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan tersebut, maka penulis merasa perlu dilakukannya suatu penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masalah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Bank syariah Kec. Kabanjahe.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1. Kompensasi

Menurut (Mujanah, 2019) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau bang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan.

### 2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kombinasi dari penghargaan, kesetiaan, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, kemampuan untuk melaksanakannya dan menerima hukumannya (Agustini & Dewi, 2019). Selain itu menurut Simamora (Santoni & Suana, 2018) disiplin kerja memiliki manfaat bagi organisasi yaitu untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan, untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara atasan, dan bawahannya, tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan untuk menjadi lebih produktif. Demikian hal ini menguntungkan dalam jangka waktu yang panjang, serta tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang baik.

### 2.3. Motivasi

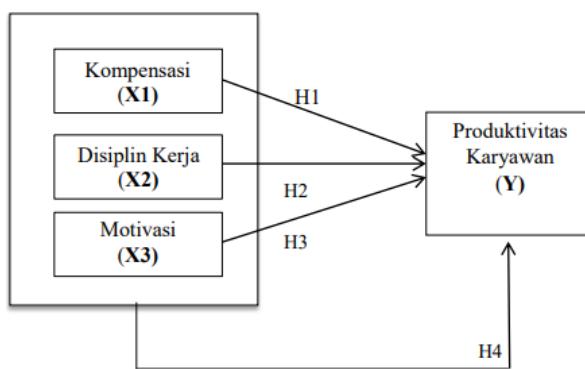
Motivasi berasal dari kata motif (*motivie*) yang berarti dorongan. Menurut Mathis dan Jackson sebagaimana dikutip (Bangun, 2019) bahwa motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal mencapai tujuan. Oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan. Menurut Wexley dan Yukl (Tambunan, 2015) motivasi merupakan suatu proses yang memerlukan perilaku energi dan pengarahan. Jadi motivasi

merupakan proses pengarahan dan pemberian energi kepada orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi keinginan atau kebutuhannya.

#### 2.4. Produktivitas Kerja Karyawan

(Baiti et al., 2020) produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorangtenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Adapun produktivitas kerja merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran.

#### 2.5. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**  
Sumber: Peneliti (2022)

Hipotesis :

- Ha1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari kompensasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Syariah Kec. Kabanjahe.
- H01 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari kompensasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Syariah Kec. Kabanjahe.
- Ha2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Syariah Kec. Kabanjahe.
- H02 : Tidak terdapat pengaruh yang posotif dan signifikan secara parsial dari disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Syariah Kec. Kabanjahe.
- Ha3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Syariah Kec. Kabanjahe.
- H03 : Tidak terdapat pengaruh yang dignifikan secara parsial dari motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Syariah Kec. Kabanjehe.
- Ha4 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara serempak dari kompensasi, disiplinkerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank syariah Kec. Kabanjahe.
- H04 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara serempak dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Syariah Kec. Kabanjahe.

### 3. METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berlokasi di Komplek Raja Lahir Munte Blok E No 1-2, JL Selamat Ketaren, Kel. Gung Leto Kec. Kabanjahe Kab. Karo Sumatera Utara dan penelitian ini dilakukan di bulan Juli. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe. Menurut Arikunto (2019) mengatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan apabila jumlah subjeknya lebih besar atau di atas 100 maka dapat diambil antara 10% atau 20% bahkan 25%. Berdasarkan ketentuan di atas, maka dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan seluruhnya dijadikan sebagai responden penelitian, sehingga penelitian ini dapat merupakan penelitian populasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini melalui studi kepustakaan dan data-data yang didapat dari internet maupun melalui perusahaan secara langsung. Penelitian ini memakai kuesioner dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Teknik Analisis Data berupa uji instrumen, Uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi Software SPSS 22.0 For Windows.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Penelitian

#### 4.1.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 responden. Responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 20 dengan jumlah persentase 54.05% dan perempuan sebanyak 15 responden atau 40.54%. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Syariah Kec. Kabanjahe didominasi oleh karyawan laki-laki, hal ini bukan ditentukan oleh perusahaan, melaikan, sesuai dengan kebutuhan dan penempatan pegawai yang ditentukan oleh divisi sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia kantor pusat.

Responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar berumur 30 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 16 responden atau 43,24%, 31 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 15 responden atau 42.85% dan sebagian kecil berumur lebih dari 41 tahun sebanyak 4 responden atau 11.42%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Bank Syariah Kec. Kabanjahe rata-rata didominasi oleh karyawan yang berumur 21 sampai 30 tahun, dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan Bank Syariah Kec. Kabanjahe merupakan karyawan yang masih produktif dalam bekerja dalam arti karyawan Bank Syariah Indonesia masih sangat cekatan dalam melakukan pekerjaan

Sebagian besar berpendidikan S1 sampai dengan S2 sebanyak 27 responden dengan jumlah persentase sebesar 77.14%, lulusan Diploma masing-masing sebanyak 6 responden dengan jumlah persentase sebesar 17.14% dan SMA sebanyak 2 responden dengan jumlah persentase sebesar 5.71%. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan, karyawan PT

Bank Syariah KC Kabanjahe didominasi dengan mayoritas mempunyai Pendidikan sarjana baik S1 maupun S2. Hal ini dikarenakan pekerjaannya di bidang keuangan, karyawan yang berpendidikan sarjana lebih cepat menyesuaikan diri, dan juga sesuai dengan tuntutan formasi yang dibutuhkan. Sebagian besar lama kerjanya 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 11 responden dengan jumlah presentase sebesar 34.28%, lama kerja 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 12 responden dengan jumlah persentase sebesar 31.42%, sebanyak 2 responden memiliki masa kerja kurang lebih 11 tahun dengan jumlah persentase sebesar 5.71%. Hal ini menunjukkan bahwa PT Bank Syariah Kec. Kabanjahe didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun, hal ini disebabkan karena setiap tahun adanya beberapa karyawan yang pindah tempat tugas dan langsung pengganti karyawan yang pindah untuk memenuhi pekerjaan di Bank Syariah Kec. Kabanjahe.

#### 4.1.2. Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai  $r_{tabel}$  dengan  $df = n-2$  yaitu  $35-2 = 28$ , sehingga  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% adalah 0,334. Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3610) maka item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	1	0,657	0,334	Valid
	2	0,683		
	3	0,629		
	4	0,706		
	5	0,710		
	6	0,411		
	7	0,541		
	8	0,707		
Disiplin Kerja (X2)	1	0,657	0,334	Valid
	2	0,683		
	3	0,629		
	4	0,706		
	5	0,710		
	6	0,411		
	7	0,541		
	8	0,707		
	9	0,390		
	10	0,450		
Motivasi (X3)	1	0,657	0,334	Valid
	2	0,683		
	3	0,629		
	4	0,706		

Produktivitas (Y)	5	0,710	0,334	Valid
	6	0,411		
	1	0,657		
	2	0,683		
	3	0,629		
	4	0,706		
	5	0,710		
	6	0,411		
	7	0,541		
	8	0,707		

Sumber: Hasil Pengelolahan DataPrimer (2022)

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan kuesioner untuk indikator variabel kompensasi telah diuji validitasnya, item pernyataan dinyatakan valid karena *rhitung* lebih besar dari *rtable* yaitu 0,334. Dari 10 item pertanyaan kuesioner untuk indikator variabel disiplin kerja telah diuji validitasnya, semua item pernyataan dinyatakan valid karena *rhitung* lebih besar dari *rtable* yaitu 0,334. Dari 6 item pertanyaan kuesioner untuk indikator variabel motivasi telah diuji validitasnya, semua item pernyataan dinyatakan valid karena *rhitung* lebih besar dari *rtable* yaitu 0,334. Dari 10 item pertanyaan kuesioner untuk indikator variabel produktivitas telah diuji validitasnya, semua item pernyataan dinyatakan valid karena *rhitung* lebih besar dari *rtable* yaitu 0,334.

#### 4.1.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji Cronbach's Alpha, apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan reliable.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach 'Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi(X1)	.766	Reliabel
Disiplin kerja(X2)	.724	Reliabel
Motivasi(X3)	.628	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	.766	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil uji tabel 2, nilai Cronbach' Alpha dari masing- masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan handal atau reliabel sebagai alat ukur variabel.

#### 4.1.4. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Normal tidaknya distribusi data dapat terlihat dari nilai signifikansi yang didapat, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dapat dikatakan terdistribusi normal, sedangkan apabila nilai sig yang diperoleh lebih kecil 0,05 maka distribusi data tidak normal.

**Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

		VAR00001
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	45.1351
	Std. Deviation	4.80834
Most Extreme Differences	Absolute	.292
	Positive	.156
	Negative	-.292
Kolmogorov-Smirnov Z		1.776
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution isNormal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 3. nilai yang diperoleh dari hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual terstandarisasi, berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

##### 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat dikatakan tidak mengalami multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.354	1.394		3.124	.004	
	Kompensasi	.005	.020	.048	.265	.793	.887 1.127
	Disiplin Kerja	-.019	.020	-.167	-.951	.348	.937 1.067
	Motivasi	.127	.121	.192	1.047	.303	.856 1.168

a. Dependent Variabel: Produktivitas

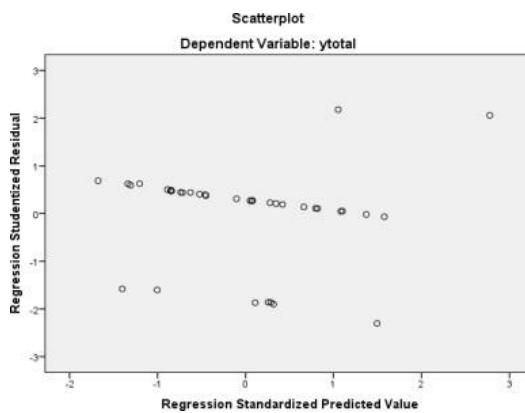
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Nilai Tolerance kompensasi, disiplin kerja dan Motivasi adalah lebih besar dari 0,10 (Tolerance > 0,1), ini berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam

model regresi. Nilai ViF dari kompensasi, disiplin kerja dan Motivasi adalah lebih kecil atau dibawah 10 (VIF<10), ini berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara menyeluruhan dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik data juga menyebar diatas dan dibawah angka nol sehingga dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian.



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2022

#### 4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi, Disiplin kerj, Motivasi terhadap Produktivitas karyawan.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi LinierBerganda**  
*Coeffiecents<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	29.680	9.180		3.233	.002
Kompensasi	-.283	.132	-.255	-2.147	.036
Disiplin Kerja	-.217	.143	-.168	-1.518	.134
Motivasi	.561	.178	.387	3.147	.003

a. Dependent Variabel: Produktivitas kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil pengelolahan analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel 5, maka diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 29.690 + 0,561 - 0,217 - 0,283 + e$$

Persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linear berganda mempunyai konstansa sebesar 29.690. hal ini menunjukan bahwa jika Variabel independen diasumsi konstan, maka Variabel dependen produktivitas karyawan naik sebesar 29.690.
2. Koefisien variabel kcompensasi = 0,283 artinya bahwa setiap kenaikan kcompensasi sebesar 1% akan menyebabkan penurunan pada produktivitas karyawan sebesar 0,283.
3. Koefisien variabel disiplin kerja = 0,217 artinya bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1% akan menyebabkan penurunan pada produktivitas karyawan sebesar 0,217.
4. Koefisien variabel motivasi = 0,561 artinya bahwa setiap kenaikan motivasi sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan pada produktivitas karyawan sebesar 0,561.

#### 4.1.6. Uji Hipotesis

##### 1) Uji T

Uji T bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji-T)**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	29.680	9.180		3.233	.002
Kompensasi	-.283	.132	-.255	-2.147	.036
Disiplin Kerja	-.217	.143	-.168	-1.518	.134
Motivasi	.561	.178	.387	3.147	.003

a. Dependend Variabel: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 6, hasil uji T dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Kompensasi terhadap produktivitas karyawan diperoleh dengan ditunjukannya nilai sig. 0,036 lebih kecil dari 0,005. Demikian variabel kcompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe. Hal ini berarti H1 diterima.

1. Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Disiplin Kerja terhadap produktivitas diperoleh dengan ditunjukkan nilai sig. 0,134 lebih besar dari 0,005. Dapat simpulkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank Syariah Indonesia Kec kabanjahe.
2. Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Motivasi terhadap produktivitas diperoleh dengan 0,003 lebih kecil dari 0,005, maka dengan demikian variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas karyawan Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe. Hal ini berarti H3 diterima.

#### 2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

**Tabel 7. Hasil Uji F(Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,93		3,98	2,928
	Residual	40,81	3	1,36	
	Total	56,74	3		

a. Dependent Variabel:Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,037 lebih dari dari 0,05 artinya variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

#### 4.1.7. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin- Watson
1	,530 <sup>a</sup>	,281	,185	1,166	1,902

a. Predictors:(Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variabel: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa Koefisien korelasi (R) sebesar 0,530 artinya bahwa ada hubungan yang kuat antara Variabel independen dengan variabel dependen (karena mendekati angka1). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,281 artinya bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 28,1% sedangkan sisanya sebesar 71,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan penelitian variabel Kompensasi, penelitian menemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe. Hal ini berarti bahwa semakin bagus kompensasi yang di berikan maka semakin bagus produktivitas karyawan Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe. Hal ini terlihat dari yang diberikan responden terhadap kuesioner yang terdiri dari 8 pernyataan

mengenai pengaruh kompensasi yang menggambarkan baik atau buruknya Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe kepada karyawan dalam memberikan kompensasi yang diteliti. Seluruh pernyataan tersebut memberikan hasil dari 4 indikator kompensasi yang diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu gaji, intensif, tunjangan, dan fasilitas. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa indikator gaji, intensif, tunjangan dan fasilitas merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe.

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe. Hal ini terbukti berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 0,255. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka keputusannya adalah Ha1 diterima dan H01 ditolak. Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menggunakan SPSS diperoleh hasil apabila Kompensasi dalam perusahaan terus ditingkatkan maka produktivitas karyawan akan ikut meningkat 0,255. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mahfud (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Cleaning Service Di RSU Aisyah Ponegoro. Variabel penelitian Motivasi kerja, Kompensasi dan Produktivitas Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

#### 4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) diperoleh nilai signifikansi untuk disiplin kerja sebesar 0,134. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka keputusannya adalah menolak H2 yang berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Bank Syariah Indonesia. Hal ini dikarenakan kurangnya tingkat kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh Bank Syariah Kec. Kabanjahe. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak dapat mendorong para karyawan PT Bank Syariah Kec. Kabanjahe untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Seperti yang dikemukakan oleh teori Hasibuan (2017:193) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Pada variabel Disiplin Kerja didukung oleh 10 pertanyaan dari 5 indikator, yakni: Absensi, Ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Dian Irma Arianti (2016). Judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Building Maintenance and Service, Pada Vico Muara Badak Kaltim. Variabel Penelitian Kompensasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja. Hasil Penelitian Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan

#### 4.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) diperoleh nilai signifikansi untuk motivasi sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya adalah menerima H1 yang berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe.

Seperti yang telah di kemukakan oleh Siagian (2017:110) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Pada variabel Motivasi didukung oleh 6 pernyataan yang merupakan penjabaran dari 3 indikator, yakni: penghargaan diri, kekuasaan dan kebutuhan. Berdasarkan tanggapan responden dari setiap indikator dominan menjawab “setuju”. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nuria Erisna (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor. Variabel Penelitian Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktifitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

#### 4.2.4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang bertujuan melihat besarnya hubungan antara ketiga variabel bebas yaitu kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap seuatu variabel terikat Produktivitas Karyawan secara simultan berdasarkan hasil yang didapat dari nilai R sebesar 0,530, yang artinya hubungan antara kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan berpengaruh kuat atau erat. Kemudian untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi mempengaruhi produktivitas karyawan dapat dilihat dari nilai R square yang di dapat sebesar 0,281. Hal ini berarti sebesar 28,1% Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc. Kabanjahe dapat dipengaruhi oleh Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi. Selebihnya 71,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh signifikan variabel bebas secara simultan/secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,005 yang artinya bahwa variabel bebas yakni Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kc. Kabanjahe.

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Setiap peningkatan Kompensasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan, hal ini dikarenakan kurangnya tingkat kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk mentaati semua peraturan peraturan yang telah

dibuat oleh PT. Bank syariah Kec. Kabanjahe. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Adanya Motivasi kerja yang memadai akan memberikan rasa nyaman, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melakasankan pekerjaannya, Produktivitas Karyawan akan meningkat. 4. Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), hubunganantara kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan berpengaruh signifikan, dan yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kompensasi.

Perusahaan dapat mengubah pendangan para karyawan tentang pentingnya disiplin kerja melalui teguran dan perusahaan juga sebaiknya memperhatikan kompensasi finensial langsung yang diberikan kepada karyawan terutama gaji dan bonus karena hal tersebut cukup berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan ditempat kerja. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan variabel-variabel penelitian dengan variabel lainya yang dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan seperti kepemimpinan budaya organisasi, etos kerja, pelatihan dan sebagainya. Sebab pada penelitian ini variabel yang digunakan masih terbatas hanya pada Kompensasi, Disiplin kerja dan motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258.
- Aprianti, D. I. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Building Maintenance and Service, Pada Vico Muara Badak Kaltim*. Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam.
- Aprianti, D. I., & Bhaihaki, M. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB)Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda. *Jurnal Ekonomi*, 2(2), 98–110.
- Ariati, D. (2016). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi. Universitas Nusantara PGRI Kediri:Kediri.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka cipta.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dariMotivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01).
- Bangun, W. (2019). *Instari Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Erisna, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung. *Penelitian Mandiri Universitas Bandar Lampung*.
- Fitriani, M. (2020). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt. Sawit Riau Makmur Pks TelukMega*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

- Mahfud, M. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Cleaning Service Di RSU Aisyiyah Ponegoro*. IAIN Ponorogo.
- Mujannah, S. (2019). *Manajemen kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Medina Nusantara.
- Nitisemito, A. S. (2011). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. *Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia*.
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung*. Udayana University.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. Udayana University.
- Tambunan, T. S. (2015). Pemimpin dan kepemimpinan. *Yogyakarta: Graha Ilmu*, 4.

### Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).