

ISSN 2085-3467



MANAGEMENT SCIENCE JOURNAL

Vol. 2, No. 1 Februari 2012

Diterbitkan Oleh:

**PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

MANAGEMENT SCIENCE JOURNAL

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

ISSN 2085-3467

Volume 2 Nomor 1

Februari 2012

Management Science Journal terbit mulai tahun 2008, dengan frekuensi penerbitan dua kali setahun yakni pada bulan Februari dan September. Jurnal ini memuat artikel berupa hasil penelitian, kajian analitis dan pengalaman praktis di bidang ilmu manajemen

Ketua Penyunting

Prof. Dr. Pribadiono, MS.

Penyunting Pelaksana

Dr. Nova Retnowati, MM.

Dr. Musriha, M.Si.

Dr. Erma Widiani, S.E., M.M.

Penyunting Ahli

Dr. M. Enny Widyngrum, M. Si.

Mitra Bestari

Prof. Hengki Supit. AK.

Prof. Dr. Drh. Sarmanu, MS (UNAIR)

Prof. Dr. Harijono, SU (UNEJ)

Dr. Nurdin Kaimudin, MS. (UNMER)

Prof. Dr. Effendi (UNAIR)

Administrasi & Sirkulasi

Uce Narulita, SE.

Alamat Redaksi

Kampus Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara

Jl. A. Yani 114 Surabaya, Telp. 031-8287553

MANAGEMENT SCIENCE JOURNAL

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

ISSN 2085-3467

DAFTAR ISI

PENGARUH KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN, DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PT. PLN (PERSERO) DI SURABAYA Farida A. Widjayati dan Cahya Setia Atmawan	1-24
PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. SURABAYA MEDIA TELEVISI (SBO TV) Mahmudah Enny Widyaningrum	25-43
PENGARUH PENGAWASAN, KOMUNIKASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PEMATUSAN SURABAYA Fachrudiy Asj'ari dan Hardi Purnomo	44-69
PENGARUH KUALITAS TEKNIKAL, KUALITAS FUNGSIONAL, DAN LINGKUNGAN BISNIS TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PT. PLN P3B REGION JAWA TIMUR DAN BALI Nova Retnowati	70-92
PENGARUH KOMITMEN, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM TBK. SURABAYA Muh. Alkirom Wildan dan Wasis Fahamsah	93-108
INVESTIGATING THE MODERATING EFFECT OF HUMAN RESOURCE CAPABILITY ON THE IMPACT OF WORK OPPORTUNITY ON COMMUNITY WELFARE IN PAPUA Rully Novie Wurarah	109-125
CITRA ANALISIS ATRIBUT TOKO YANG DIPERTIMBANGKAN DALAM MEMPERTAHANKAN TOKO KOKABHARA DI UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA Cholifah	126-139
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KERJA (Studi Pada Karyawan PDAM "DELTA TIRTA" Sidoarjo) Mochammad Munir Rachman	140-152
MANAJEMEN PRASARANA PASAR TRADISIONAL MENGHADAPI PASAR MODERN (BANGKITKAN EKONOMI KERAKYATAN) Murpin Josua Sembiring	153-171

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN PT. SURABAYA MEDIA TELEVISI (SBO TV)**

Mahmudah Enny Widyaningrum

ABSTRACT

The aim of this study is to test and analyze the influence of motivation, discipline and compensation on work productivity of employee at PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV).

The amount sample this study is 82 respondent included all employee at bottom level (staff), middle level manager, and top level manager or director. Taking over technical sample in this study have a census method, is sample are all off person population which amount 82 employee. This research use software data processing SPSS 16 version.

Relations between variables in this research produce three hypothesis with significant influence. Results of this study are expected to be able give contribution to Human Resources Departement and to Pratical Management. Relation testing between compensation variables and work productivity has the dominance significance. The relation test between motivation variable have little significant level. It's also trial discipline variable have middle significant level.

This study is expected to be able used as reference for further study or research particularly related to the variables of motivation, discipline, compensation, and work productivity.

Key-Words: Motivation, Discipline, Compensation, Work Productivity Employee, Dominance Significant, Little Significant.

I. Pendahuluan

PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV) memiliki keyakinan bahwa seluruh lapisan karyawan merupakan aset yang penting dan merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka peneliti akan mengangkat beberapa masalah serius yang sekarang dihadapi oleh PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV) saat ini, masalah tersebut berkaitan erat dengan motivasi, kedisiplinan dan kompensasi dari sisi pihak karyawan perusahaan. Dalam setiap kegiatan produksi seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu pengelolaan dan pengaturan yang baik. Demikian pula yang dilakukan oleh PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV) untuk peningkatan produktivitas karyawannya diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Dilihat dari aspek motivasi karyawan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV) maka dapat dinilai kurang memenuhi standar kerja pada umumnya karena kebutuhan keamanan dan keselamatan yang tidak di perhatikan perusahaan. Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau dari lingkungannya untuk melakukan

suatu tindakan yang sesuai dengan tujuan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dengan motivasi yang terarah akan dapat menciptakan suatu *output* pekerjaan yang baik sesuai standar. Hal tersebut sesuai karena jika motivasi seorang pegawai meningkat maka dapat dipastikan produktivitasnya meningkat sesuai dengan peneliti Deli Anhar (2007).

Dilihat dari segi kedisiplinan, ada beberapa hal yang patut diperhatikan yaitu masih banyak karyawan yang sering tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas dan ijin karyawan yang tidak disetujui oleh HRD karena alasan yang tidak jelas pula, masih banyak karyawan yang tidak menggunakan finger print pada saat presensi masuk karyawan. Kedisiplinan kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan sangat erat korelasinya dengan motivasi dan moral. Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui

pelatihan pengembangan disiplin. Model kedisiplinan yang diterapkan oleh perkantoran atau perusahaan sebaiknya juga tidak membuat para karyawan stres, sehingga justru akan menurunkan performanya. Dengan kedisiplinan yang baik dan terarah akan dapat menciptakan suatu *output* pekerjaan yang baik sesuai standar. Hal tersebut sesuai karena jika kedisiplinan seorang pegawai meningkat maka dapat dipastikan produktivitasnya meningkat sesuai dengan peneliti Ubaidillah (2007).

Dari sistem kompensasi karyawan yang ada selama ini antara lain gaji yang belum memenuhi syarat dan belum terpenuhinya kesempatan untuk bekarier bagi karyawan. Kompensasi adalah balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Dengan sistem kompensasi yang baik maka akan menciptakan suatu *output* pekerjaan yang baik sesuai standar. Hal tersebut sesuai karena jika kompensasi seorang pegawai meningkat atau telah tepat maka dapat dipastikan produktivitasnya meningkat sesuai dengan peneliti Gustiawan Ertanto (2004).

Menciptakan sumber daya yang didalamnya memiliki produktivitas yang baik merupakan elemen yang paling

strategis dalam organisasi perusahaan. Produktivitas yang bermutu hanya bisa dilakukan oleh manusia yang bermutu juga di dalam internal perusahaan. tetapi juga sebaliknya mereka juga bisa menyebabkan inefisiensi atau pemborosan dalam berbagai bentuk. Oleh sebab itu profesionalisme dibutuhkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di internal perusahaan dan juga efektif sehingga akan menguntungkan perusahaan karena dengan pengelolaan yang baik maka produktivitas dapat tercapai sehingga akan terjadi efisiensi biaya, akan mempercepat tujuan perusahaan, dan akan menciptakan rasa loyalitas yang tinggi dari para karyawan di semua lini kepada perusahaan.

Atas kajian teori-teori diatas, peneliti melihat ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas belum dilaksanakan oleh perusahaan secara maksimal, dan peneliti mengaitkan faktor-faktor yang belum terpenuhi oleh perusahaan tersebut dengan motivasi, disiplin dan kompensasi kerja. Berdasarkan hal diatas, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel bebas yaitu motivasi, kedisiplinan dan kompensasi terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja dilingkungan PT.

Surabaya Media Televisi (SBO TV). Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dalam tesis ini dengan judul Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV).

II. Kerangka Teoritis

Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses yang memerlukan perilaku energi dan pengarahan. Kebutuhan-kebutuhan kemandirian, berkelompok, penghargaan, prestasi atau keberhasilan serta kebutuhan kelangsungan hidup, semuanya secara potensial berpengaruh terhadap perilaku dalam suatu jaringan organisasi, (Wexley, 2008 : 127).

Berikut ini adalah beberapa teori motivasi menurut para ahli :

1. Teori Motivasi Konvensional oleh F.W. Taylor
2. Teori Motivasi Hierarki oleh Abraham G. Maslow
3. David Mc Clelland dengan Teori Motivasi Prestasi
4. Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor
5. Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG
6. Douglas Mc Gregor dengan Teori X dan Y

Kedisiplinan

terdapat dua pengertian kedisiplinan, yaitu dalam arti sempit dan arti luas. Dalam arti sempit dikatakan bahwa kedisiplinan adalah bilamana karyawan tersebut jarang absen dan datang serta pulang tepat pada waktunya. Sedangkan dalam arti luas kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan / instansi baik yang tertulis maupun tidak, (Nitisemito, 2000:121).

Sehubungan dengan pernyataan sebelumnya, Winardi (2000 : 84) mengemukakan bahwa : "Untuk memajukan disiplin kerja, harus terdapat sejumlah peraturan-peraturan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tindakan seperti :

1. Peraturan-peraturan perusahaan yang mencakup sejumlah hukuman bagi pihak yang melanggarnya
2. Ketentuan-ketentuan yang diberikan kepada para pekerja tentang apa yang diharapkan dari mereka
3. Prosedur-prosedur *feed back* yang memberitahukan kepada mereka bagaimana hasil pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar-standar yang diharapkan
4. Penelitian obyektif tentang kasus-kasus individual sebelum diadakan tindakan-tindakan penertiban

5. Konsultasi yang disertai penerapan-penerapan sanksi-sanksi dengan cepat apabila hal itu dianggap perlu”

KOMPENSASI

Edi Sutrisno (2009: 197) mengemukakan : “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi tersebut adalah :

1. Gaji atau upah yang diberikan secara periodik mingguan kepada karyawan yang meliputi : kecukupan upah, sistem pembayaran
2. Pemberian fasilitas adalah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan berupa mobil antar jemput, jaminan sosial, dan simpan pinjam
3. Tunjangan atau penghasilan lainnya adalah tambahan penghasilan selain gaji atau upah berupa tunjangan hari raya (THR)
4. Kesempatan untuk berkarier”

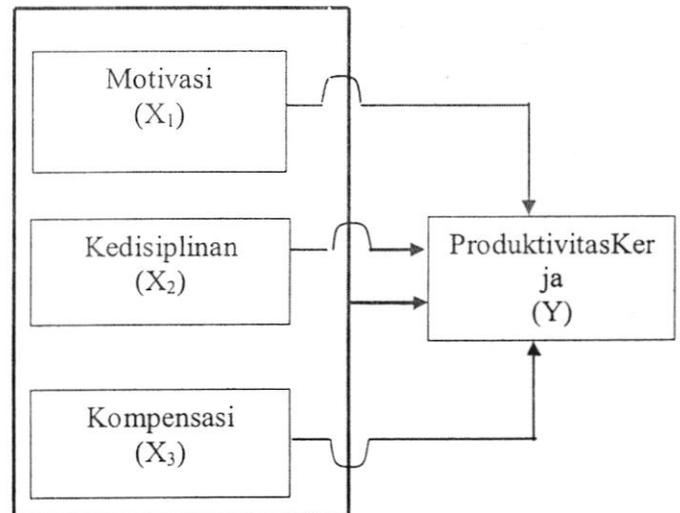
ProduktivitasKerja

Sutrisno (2009 : 105) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.”

Sutrisno (2009 : 105) memberikan batasan tentang produktivitas yaitu keseluruhan

fisik dibagi dengan unit dari usaha produksi, tingkat keefektifan dari manager produksi didalam penggunaan aktivitas untuk produksi, keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produksi seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

Berdasarkan uraiandiatas, maka disusunlah kerangka konseptual penelitian yang disajikan pada gambar 1 sebagai berikut :



Sumber: Peneliti (2012)

GAMBAR 1
KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

Keterangan :

X₁	Motivasi	X₃	Kompensasi
X _{1.1}	Kebutuhan fisiologis	X _{3.1}	Gaji atau upah
X _{1.2}	Kebutuhan keamanan dan keselamatan	X _{3.2}	Tunjangan atau penghasilan lainnya
X _{1.3}	Kebutuhan sosial	X _{3.3}	Pemberian fasilitas
X _{1.4}	Kebutuhan penghargaan	X _{3.4}	Kesempatan untuk berkarier
X _{1.5}	Kebutuhan aktualisasi diri		
X₂	Kedisiplinan	Y₁	Produktivitas kerja
X _{2.1}	Kesejahteraan	Y _{1.1}	Kemampuan
X _{2.2}	Ancaman	Y _{1.2}	Semangat kerja
X _{2.3}	Ketegasan	Y _{1.3}	Mutu
X _{2.4}	Tujuan dan kemampuan karyawan	Y _{1.4}	Efisiensi
X _{2.5}	Keteladanan pimpinan		

III. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Rancangan penelitian ini disebut juga sebagai penjelasan penelitian (*explanatory research*) karena tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis dan juga merupakan penelitian konklusif

karena memenuhi karakteristik tertentu (Sugiyono 2001 : 5), tujuannya adalah untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, informasi yang diperlukan didefinisikan dengan jelas, proses penelitian formal dan terstruktur, menggunakan sampel yang relatif besar dan representatif, dan analisis data menggunakan teknik kualitatif.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Motivasi (X₁)

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan yang memberikan dorongan pada karyawan di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV) untuk menghasilkan tugas pekerjaan seoptimal mungkin. Dorongan berupa pemenuhan kebutuhan mengacu pada konsep Maslow yang ditulis oleh Gibson (2000 : 189-190) adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja diukur dari total rata-rata beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (X_{1.1})
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (X_{1.2})
3. Kebutuhan sosial (X_{1.3})
4. Kebutuhan penghargaan (X_{1.4})
5. Kebutuhan aktualisasi diri (X_{1.5})

Variabel Disiplin (X_2)

Teori disiplin pada penelitian ini mengacu pada pendapat Edi Sutrisno (2009 : 80) adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Disiplin diukur dari total rata-rata beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kesejahteraan ($X_{2.1}$)
2. Ancaman ($X_{2.2}$)
3. Ketegasan ($X_{2.3}$)
4. Tujuan dan kemampuan karyawan ($X_{2.4}$)
5. Keteladanan pimpinan ($X_{2.5}$)

Variabel Kompensasi (X_3)

Teori kompensasi pada penelitian ini mengacu pada pendapat (Edi Sutrisno, 2009 : 197) mengemukakan jika kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi diukur dari total rata-rata beberapa indikator sebagai berikut:

1. Gaji atau upah ($X_{3.1}$)
2. Tunjangan atau penghasilan lainnya ($X_{3.2}$)
3. Pemberian fasilitas ($X_{3.3}$)

4. Kesempatan untuk berkarier ($X_{3.4}$)

Variabel Produktivitas Kerja(Y)

Teori produktivitas mengacu pada pendapat Sedarmayanti (2001 : 58) mengutarakan sebagai berikut : "*Productivity is measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resources to the amount of resources*" bahwa produktivitas sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas diukur dari total rata-rata beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan (Y_1)
2. Semangat kerja (Y_2)
3. Mutu (Y_3)
4. Efisiensi (Y_4)

Pengukuran Variabel

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yaitu dengan mengajukan pernyataan-pernyataan dalam angket dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk

memperoleh data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai.

Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai / karyawan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV) yang berjumlah 82 orang karyawan, dengan rincian 70 orang karyawan berstatus pegawai / karyawan tetap dan 12 orang karyawan berstatus pegawai / karyawan kontrak. Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu dengan sampling jauh atau biasa disebut dengan metode sensus yang merupakan teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2009 : 78). Jadi yang jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 82 responden.

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini alat atau instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, yang kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik. Sedangkan untuk teknik analisisnya digunakan uji regresi linear berganda, uji F, uji t.

IV. Hasil Analisis Dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil dari analisis dari korelasi (r_{hitung}) dan nilai kritis (r_{tabel}) adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Item	Hasil Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
n = 82	(r_{hitung})	(r_{tabel})	
Variabel Motivasi			
X _{1.1}	0.494	0,220	Valid
X _{1.2}	0.525		Valid
X _{1.3}	0.369		Valid
X _{1.4}	0.571		Valid
X _{1.5}	0.562		Valid
Variabel Kedisiplinan			
X _{2.1}	0.771	0,220	Valid
X _{2.2}	0.351		Valid
X _{2.3}	0.790		Valid
X _{2.4}	0.783		Valid
X _{2.5}	0.726		Valid
Variabel Kompensasi			
X _{3.1}	0.660	0,220	Valid
X _{3.2}	0.584		Valid
X _{3.3}	0.662		Valid
X _{3.4}	0.562		Valid
Variabel Produktivitas kerja			
Y ₁	0.652	0,220	Valid
Y ₂	0.616		Valid

Y3	0.484		Valid
Y.4	0.518		Valid

Sumber : Data Diolah Penulis

Nilai kritis (r_{tabel}) yang diperoleh sebesar 0,220 yaitu dengan melihat pada tabel korelasi dengan menggunakan taraf kepercayaan 95% dan pada derajat bebas = $n = 82$. Dari tabel diatas hasil uji validitas diperoleh r_{hitung} dalam instrumen penelitian yang digunakan semuanya mempunyai nilai yang lebih besar atau berada diatas nilai kritis (r_{tabel}), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada instrumen penelitian sudah valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil analisis diperoleh koefisien reliabilitassebagai berikut :

Tabel 2 : Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
X ₁	0,738	0,6	Reliabel
X ₂	0,854		Reliabel
X ₃	0,801		Reliabel
Y	0,766		Reliabel

Sumber : Data Diolah Penulis

Dari tabel diatas, nilai koefisien reliabilitas tersebut nilainya lebih dari atau diatas 0,6

maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X₁), kedisiplinan (X₂), dan kompensasi (X₃), terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV) sangat reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 16.0 diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Rekap Analisis Linier Berganda SPSS 16.0

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	0,494
Motivasi	0,181
Kedisiplinan	0,295
Kompensasi	0,486
F_{hitung} = 37,889	
Korelasi (R) = 0,770	
Determinasi (R²) = 0,593	

Sumber : Data Diolah

Penulis

Dari tabel diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi untuk variabel motivasi (X₁), kedisiplinan (X₂), dan kompensasi (X₃) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di lingkungan PT. Surabaya

Media Televisi (SBO TV) adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,494 + 0,181 X_1 + 0,295 X_2 + 0,486 X_3 + \varepsilon_1$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel motivasi (X_1), kedisiplinan (X_2), dan kompensasi (X_3) yaitu sebagai berikut :

Y = Variabel produktivitas kerja

a = Nilai konstanta yaitu sebesar 0,494 dimana apabila variabel motivasi (X_1), kedisiplinan (X_2), dan kompensasi (X_3) dianggap nol atau ditiadakan maka besarnya produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV) sebesar 0,494.

b_1 = Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi yaitu sebesar 0,181 dimana apabila ada kenaikan sebesar satu satuan pada variabel motivasi maka akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV) akan mengalami perubahan sebesar 0,181 dan diasumsikan untuk variabel lainnya nol atau ditiadakan.

b_2 = Nilai koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan yaitu sebesar 0,295 dimana apabila ada kenaikan sebesar satu satuan pada variabel kedisiplinan maka akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV) akan mengalami perubahan sebesar 0,295 dan diasumsikan untuk variabel lainnya nol atau ditiadakan.

b_3 = Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi yaitu sebesar 0,486 dimana apabila ada kenaikan sebesar satu satuan pada variabel kompensasi maka akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV) akan mengalami perubahan sebesar 0,486 dan diasumsikan untuk variabel lainnya nol atau ditiadakan.

ε_1 = Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

Koefisien Korelasi (R)

Dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,770 yaitu signifikan variabel motivasi (X_1), kedisiplinan (X_2), dan kompensasi (X_3) mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap

variabel produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV).

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari variasi yang dijelaskan oleh variabel lain selain variabel motivasi (X_1), kedisiplinan (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV) adalah sebesar 40,7% (yaitu 100% dikurangi 59,3%).

Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda

Dalam model regresi berganda ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

1. Uji normalitas

Adapun hasil perhitungan normalitas sebagai berikut :

Tabel 4 : Uji normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		
Normal Parameters	a,b	Mean Std. Deviation
Most Extreme Differences		Absolute Positive Negative
Kolmogorov-Smirnov Z		
Asymp. Sig. (2-tailed)		

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah

Penulis

Dari tabel tersebut diketahui nilai signifikansi sebesar 0,529 dimana lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

2. Uji multikolinieritas

Adapun hasil perhitungan multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 5: Hasil uji multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Motivasi (X_1)	1,154	Tidak terjadi multikolinieritas
Kedisiplinan (X_2)	1,417	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (X_3)	1,311	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Diolah Penulis

Pengujian multikolinieritas antara variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi (X_1), kedisiplinan (X_2), dan kompensasi (X_3), menghasilkan nilai $VIF < 10$, dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas, berarti ketiga variabel bebas ini tidak mempunyai hubungan, sehingga semuanya dapat dipergunakan sebagai variabel bebas.

3. Uji heteroskedastisitas

Adapun hasil perhitungan heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 6 : Hasil uji heteroskedastisitas

		X1	X2	X3	Unstandardized Residual
Spearman's rho X1	Correlation Coefficient	1.000	.364**	.225*	-.020
	Sig. (2-tailed)		.001	.042	.857
	N	82	82	82	82
X2	Correlation Coefficient	.364**	1.000	.494**	.056
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.817
	N	82	82	82	82
X3	Correlation Coefficient	.225*	.494**	1.000	.156
	Sig. (2-tailed)	.042	.000		.161
	N	82	82	82	82
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.020	.056	.156	1.000
	Sig. (2-tailed)	.857	.817	.161	
	N	82	82	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah Penulis

Dari uji spearman didapat seluruh variabel bebas dan tidak terdapat korelasi dengan nilai residualnya karena memiliki nilai signifikansi pada korelasi residualnya semua variabel bebasnya memiliki nilai lebih besar dari 0,05. .

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi F_{hitung} dengan taraf signifikansi (0,05).

Tabel 7 : Hasil uji F (simultan)

ANOVA						
Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.831	3	6.610	37.889	.000 ^a
	Residual	13.608	78	.174		
	Total	33.439	81			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah Penulis

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh F_{hitung} sebesar 37,889 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel motivasi (X1), kedisiplinan (X2), dan kompensasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV).

2. Uji t

Pengujian ini dilakukan dengan jalan membandingkan nilai signifikansi masing-masing t_{hitung} variabel bebas dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi t_{hitung} masing-masing variabel bebas lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka H_0 diterima. Adapun hasil pengujian untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 8 : Hasil uji t (Parsial)

Model	Coefficients										
		Standardized Coefficient B	Standardized Coefficient t	Sig.	Correlations			Tolerance	VIF		
					Zero-order	Partial	Part				
1	(Constant)	.494	.340	.454	.150						
	X1	.181	.080	.175	.262	.026	.399	.248	.163	.867	.154
	X2	.295	.089	.287	.336	.001	.595	.353	.241	.706	.417
	X3	.486	.079	.510	.171	.000	.690	.573	.446	.763	.311

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah Penulis

Penjabaran uji t pada masing-masing variabel sebagai berikut :

a. Variabel Motivasi (X_1)

Diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel motivasi sebesar 2,262 dengan nilai signifikansi 0,026, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian secara sendirian (parsial) variabel motivasi terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV).

b. Variabel Kedisiplinan (X_2)

Diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel kedisiplinan sebesar 3,336 dengan nilai signifikansi 0,001, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian secara sendirian (parsial) variabel kedisiplinan terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV).

c. Variabel Kompensasi (X_3)

Diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel kompensasi

sebesar 6,171 dengan nilai signifikansi 0,000, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian secara sendirian (parsial) variabel kompensasi terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV).

3. Variabel Dominan

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda, diketahui yang memiliki nilai koefisien regresi paling besar adalah dari koefisien variabel kompensasi sebesar 0,486, dibandingkan variabel motivasi dan kedisiplinan. Jadi variabel kompensasi merupakan faktor yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV).

Pembahasan

Setelah dilakukan uji parsial (uji t) ternyata seluruh variabel yang ada yaitu variabel motivasi (X_1), kedisiplinan (X_2), dan kompensasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV). Diantara variabel bebas yang ada pada penelitian ini, variabel kompensasi memiliki

pengaruh dominan diantara variabel lainnya.

Pada variabel kompensasi nilai koefisien korelasi parsial sebesar 57,3% lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi parsial variabel kedisiplinan yaitu sebesar 35,3% dan nilai koefisien korelasi motivasi yaitu sebesar 24,8%. Hal ini memberikan indikasi bahwa karyawan menilai kompensasi kerja lebih penting untuk diperhatikan perusahaan dibandingkan dengan motivasi kerja, walaupun masing-masing variabel mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Demikian pula dari koefisien regresi menunjukkan jika variabel kompensasi kerja sebesar 48,6% lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi variabel kedisiplinan sebesar 29,5% dan koefisien regresi variabel motivasi sebesar 18,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja memiliki pengaruh dominan bila dibandingkan dengan variabel lainnya.

Dari uji F yang dilakukan yaitu untuk menguji koefisien regresi secara bersama-sama (simultan) antara variabel motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan diperoleh hasil jika ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel

terikatnya yaitu produktivitas kerja. Dengan analisis regresi linier berganda diperoleh F_{hitung} sebesar 37,889 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil analisa tersebut diatas mengekspresikan bahwa indikator motivasi (X_1) yang terdiri dari kebutuhan fisiologis ($X_{1.1}$), kebutuhan keamanan dan keselamatan ($X_{1.2}$), kebutuhan sosial ($X_{1.3}$), kebutuhan penghargaan ($X_{1.4}$), dan kebutuhan aktualisasi diri ($X_{1.5}$) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Walaupun terdapat responden yang tidak setuju (TS) sebesar 12%, namun dengan rata-rata responden menyatakan cukup setuju (CS) sebesar 50% dan setuju sebesar 21% jika kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dapat diterima dengan baik oleh seluruh karyawan baik level bawah dan manajer tingkat menengah dan atas.

Kedisiplinan kerja (X_2) yang terdiri dari indikator kesejahteraan ($X_{2.1}$), ancaman ($X_{2.2}$), ketegasan ($X_{2.3}$), tujuan dan kemampuan karyawan ($X_{2.4}$), keteladanan pimpinan ($X_{2.5}$), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Walaupun

terdapat responden yang tidak setuju (TS) sebesar 7%, namun rata-rata responden menyatakan setuju (S) sebesar 44% dan cukup setuju (CS) sebesar 37%. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan, keteladanan pimpinan masih sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan karena penilaian variabel kedisiplinan ini didapatkan dari penilaian para manajer tingkat menengah yang menilai para staf yang dipimpinnya di setiap divisi, dan juga penilaian dari manajer tingkat atas yaitu direktur yang langsung menilai para manajer.

Kompensasi (X_3) yang terdiri dari gaji atau upah ($X_{3,1}$), tunjangan atau penghasilan lainnya ($X_{3,2}$), pemberian fasilitas ($X_{3,3}$), kesempatan untuk berkarier ($X_{3,4}$) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel kompensasi ini merupakan yang dominan berpengaruh pada produktivitas kerja, dengan frekuensi setuju (S) responden sebesar 36% dan cukup setuju (CS) sebesar 39%. Kesimpulan dari hal tersebut yaitu bahwa indikator gaji atau upah, tunjangan atau penghasilan lainnya, pemberian fasilitas, kesempatan untuk berkarier dapat diterima dengan baik oleh seluruh karyawan baik level bawah dan manajer tingkat menengah dan atas.

Produktivitas kerja sebagai variabel terikat memiliki tanggapan responden yang cukup baik, karena memiliki rata-rata 3,91 di atas nilai tengah 3. Sedangkan sebagian besar responden menyatakan cukup setuju (CS) sebesar 35%, setuju (S) sebesar 32% dan sangat setuju (SS) sebesar 31% dengan keadaan produktivitas kerja yang ada di PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV) selama ini. Sehingga dapat disimpulkan jika indikator dari produktivitas kerja (Y) yaitu kemampuan (Y_1), semangat kerja (Y_2), mutu (Y_3), efisiensi (Y_4) masih sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan karena penilaian variabel produktivitas kerja ini didapatkan dari penilaian para manajer tingkat menengah yang menilai para staf yang dipimpinnya di setiap divisi, dan juga penilaian dari manajer tingkat atas yaitu direktur yang langsung menilai para manajer.

V. Kesimpulan

Simpulan

1. Dari hasil analisis regresi linier berganda dalam uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 37,889 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka variabel motivasi (X_1), kedisiplinan (X_2), dan kompensasi (X_3), secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel

produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV).

2. Dari uji t untuk mengetahui pengaruh parsial diperoleh t_{hitung} untuk masing-masing variabel yaitu variabel motivasi (X_1) sebesar 2,262; kedisiplinan (X_2) sebesar 3,336; dan kompensasi (X_3) sebesar 6,171, yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan variabel motivasi (X_1), kedisiplinan (X_2), dan kompensasi (X_3), secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV).
3. Besarnya koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,486 merupakan koefisien paling besar dibandingkan dengan koefisien variabel bebas yang lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV).
4. Koefisien regresi terkecil dari penelitian ini yaitu pada variabel motivasi sebesar 0,181, sehingga dari angka tersebut dapat ditarik kesimpulan jika motivasi karyawan masih perlu diperhatikan perusahaan.

Saran

1. Dengan diketahuinya bahwa variabel kompensasi merupakan faktor yang dominan atau paling besar berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dilingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV), maka hendaknya manajemen perusahaan menjaga dan memperhatikan gaji atau upah, tunjangan atau penghasilan lainnya, pemberian fasilitas, dan kesempatan untuk berkarier dari para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Demikian pula terhadap motivasi kerja karena juga diketahui berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dilingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV). Sehingga manajemen juga diharapkan memperhatikan motivasi kerja karyawan khususnya terhadap kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Selain dua hal tersebut maka faktor yang diperhatikan lagi yaitu kedisiplinan, dimana faktor ini juga menunjang produktivitas kerja walaupun bukanlah variabel yang dominan dilingkungan PT. Surabaya Media Televisi (SBO TV). Beberapa point pada faktor ini yang harus menjadi perhatian perusahaan

- diantaranya kesejahteraan, ketegasan, keteladanan pimpinan.
2. Pada penelitian ini diketahui bahwa kompensasi merupakan variabel yang dominan, oleh karena itu perlu dipertahankan perusahaan, misalnya dengan pemberian kesempatan berkarier ke level yang lebih tinggi bagi karyawan yang berprestasi. Untuk variabel yang kecil yaitu motivasi maka perlu mendapat perhatian yang lebih dari perusahaan agar ada suatu peningkatan, misalnya dengan upaya peningkatan gaji, pemberian insentif sesuai prestasi kerja, pemberian penghargaan (reward), pemberian fasilitas tunjangan hari tua dan jansostek.
 3. Adanya penelitian ini diharapkan akan memacu penelitian selanjutnya dengan obyek penelitian yang berbeda dan dengan cakupan masalah atau variabel yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma (trans) Dessler, Garry, 1985, *Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern*, Erlangga, Jakarta.
- Arifin, Abdurrachman, 2000, *Human Relations Untuk Manajemen, Teori dan Praktek*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Alex S. Nitisemo, 2000, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cetakan Kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bennet N.B. Silalahi, 2003, *Perencanaan dan Pembinaan Tenaga Kerja, Seri Manajemen*, Pustaka Binama Presindo, Jakarta.
- Deli Anhar, 2007, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Akademik Dosen Pegawai Negeri Sipil Diperbantukan (PNS DPK) pada Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin*.
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Terjemahan Paramita Rahayu, Jilid 2, Penerbit PT. Indeks, Jakarta.
- Edi Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Gibson, James, L., John M. Ivancevich., James H. Donnelly, Jr, 2000, *Organisasi*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.

- Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, 2007, *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Yogyakarta.
- Gustiawan Ertanto, 2004, *Pengaruh Faktor Kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT. Mikatasa Agung II*.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keenam, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Handoko, T. Hani., 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPF, Yogyakarta.
- Henry Simamora., 2007. *Manajemen Pemasaran Internasional*. Jilid II, Cetakan Kelima. Jakarta : Salemba Empat.
- Justine T. Sirait, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 6, CV. Cikal Serjati, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.,Prabu, Anwar, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke 3, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H., 2002. "Human Resource Management", 9th edition. South-Western College Publishing, Ohio, USA
- Matutina, Domi C., dkk., 2000, *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta Jakarta.
- Miftah Thoha, 2002, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat Jakarta.
- Nitisemo, S. Alex., 2000, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan II, Penerbit Mandar Maju, Bandung.

- Sondang P. Siagian, 2000, *Manajemen Abad 21*, Sinar Grafika Offset, Surabaya.
- Siswanto, Bedjo, 2008, *Manajemen Tenaga Kerja*, Cetakan Pertama, Sinar Baru, Bandung.
- Sugiono, 2009, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan keempat belas, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ketiga, CV. Alfabeta, Bandung.
- Tekad Wijono Kusumo, 2010, *Analisa Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada Pekerja Outsourcing di Lingkungan Produksi PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial (Studi Kasus di Propinsi Jawa Timur)*.
- Tuckman, Bruce. W, 1982, *Conducting Educational Research*. Second Edition, Toronto: Harcourt Brace Jovanovich, Publishers.
- Ubaidillah, 2003, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Telkomsel Graha Pena Surabaya)*.
- Wexley, 2008, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*, Bina Aksara, Jakarta.
- Winardi, 2000, *Persoalan Disiplin*, Sinar Baru, Bandung.