
Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Manajemen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Loeky Rono Pradopo¹, Ricardo Aritonang²

¹Universitas Mercubuana

²STIE Jayakarta

E-mail : loeky20@gmail.com¹, ricardoaritonang14@gmail.com²

ABSTRACT

This research was intended to analyze the influence of Compensation, Discipline, Organizational Management on Employee Productivity case study at PT Microvision Indonesia. The type of the research is descriptive research and exploratory research. Based on the type of the data, the research is using quantitative research. Meanwhile, the technique that used to collect the data is questionnaire and the total of samples is 30 respondents. The results showed that there was a significant impact between the variables Compensation, Discipline, Organizational Management simultaneously on Employee Productivity. This is indicated from the research of $F_{hitung} > F_{tabel}$ or $20.197 > 2.89$ and the probability value is < 0.05 or $0.000 < 0.05$. Thus H_a is accepted, affected by Compensation, Discipline, Organizational Management simultaneously on Employee Productivity Based on the above results, it is recommended that employee productivity has been achieved for now and should be maintained and further improve on, because there are still several indicators that must be addressed.

Keywords: *Compensation, Discipline, Organizational Management and Employee Productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Disiplin, Manajemen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Studi kasus pada PT Microvision Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan penelitian eksploratif. Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi, Disiplin, Manajemen Organisasi secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari penelitian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $20,197 > 2,89$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima, Dipengaruhi oleh Kompensasi, Disiplin, Manajemen Organisasi secara simultan terhadap Produktivitas Pegawai Berdasarkan hasil diatas maka disarankan produktivitas pegawai yang saat ini sudah tercapai sebaiknya dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi, karena masih ada beberapa indikator yang harus diatasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin, Manajemen Organisasi dan Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan salah satunya adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan, yaitu berupa laba atau keuntungan yang didapat selama kegiatan perusahaan berlangsung.

Karyawan sebagai pengendali aktivitas perusahaan, sudah seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan menyangkut masalah yang terjadi pada karyawan itu sendiri, sebab karyawan pada prinsipnya tidak terbatas apabila terus dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya secara terus-menerus. Keberhasilan perusahaan atau yang sering disebut suatu organisasi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Jadi, jika tujuan yang diinginkan perusahaan telah tercapai, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut efektif.

Bahkan secara spesifik dikatakan bahwa salah satu ukuran yang sering dipergunakan untuk menentukan efektivitas perusahaan adalah produktivitas kerja. Tanpa produktivitas kerja yang baik disemua bidang didalam perusahaan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan menjadi sesuatu yang sangat sulit atau bahkan tidak mungkin diwujudkan. Penggunaan sumber daya manusia yang optimal sangat berpengaruh terhadap pencapaian strategi perusahaan, sehingga setiap perusahaan berusaha agar para karyawan yang terlibat dalam efektivitas organisasi

selalu dapat memberikan prestasi dalam tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam usaha mengembangkan atau meningkatkan kemampuan dan ketrampilan Karyawan biasanya dilakukan latihan-latihan tertentu sesuai dengan arah dan bidang kerja masing-masing karyawan. Pengembangan karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan Karyawan untuk lebih produktif, dan menambah keefektifitas kerja Karyawan.

Disamping dengan diadakannya pelatihan, perusahaan juga terus memperbaharui dan mengembangkan sistem kebijakan kompensasi guna mempengaruhi kerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja lebih baik.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja dari karyawan itu sendiri. Karyawan akan lebih termotivasi jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil, dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya sehingga tercipta kegairahan kerja yang berimbas pada semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri.

Selain kompensasi, disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut prestasi kerja karyawan. Penegakkan disiplin bagi perusahaan sangatlah penting, sebab dengan disiplin diharapkan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat ditaati. Dengan disiplin diharapkan juga setiap pekerjaan dilakukan secara

efektif dan seefisien mungkin, begitu juga sebaliknya disiplin perusahaan dapat ditegakkan bila sebagian besar peraturannya ditaati oleh karyawannya.

Apabila karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menegakkan disiplin, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berimbas pada tercapainya tujuan perusahaan terutama untuk bagian pemasaran dan penjualan pada PT Microvision Indonesia, karena dalam pelaksanaan disiplin kerja harus senantiasa dipantau dan diawasi.

Pantauan dan pengawasan tersebut sangat penting sebab dapat dilihat sejauh mana perkembangan yang terdapat diperusahaan tersebut.

Karyawan yang berdisiplin kerja tinggi, baik terhadap aturan maupun prosedur kerja dapat memberikan pengaruh positif dalam upaya pencapaian prestasi kerja yang baik. Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik serta disiplin kerja yang tinggi pada karyawan, diharapkan bahwa produktivitas kerja karyawan juga ikut meningkat serta adanya manajemen organisasi secara tepat dan optimal di dalam perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari pada itu pemenuhan faktor-faktor tersebut diharapkan akan menjamin stabilitas dan perkembangan produktivitas.

PT Microvision Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran dan penjualan produk barang multimedia dan telah berdiri sejak tahun 2010. PT Microvision Indonesia berpusat di Jalan Rajawali Selatan Raya, Rukan Multiguna blok2 A, Kemayoran, Jakarta. Produktivitas dari perusahaan ini diukur dari

kemampuan para karyawan dalam memenuhi target penjualan produk multimedia tahunan yang ditentukan oleh perusahaan. Para karyawan dan juga pemimpin perusahaan juga harus bekerja keras untuk memenuhi target agar jalannya perusahaan dapat terjamin. Perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji, macam-macam tunjangan, Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan, insentif,

bonus dan komisi. Besarnya gaji, macam-macam tunjangan, insentif, dan THR keagamaan ditentukan oleh perusahaan melalui daftar hadir berupa absensi. Sedangkan bonus dan komisi merupakan kompensasi perusahaan kepada karyawan yang mencapai target penjualan. Produktivitas yang tinggi dalam perusahaan ini diukur dari kemampuan karyawan dalam menjual produk dengan target yang ditentukan.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan juga memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik setiap tahun. Sedangkan para karyawan juga akan mendapatkan promosi jabatan jika memiliki produktivitas yang tinggi.

Dalam usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan, perusahaan menyusun strategi untuk membuka pasar demi

mendapatkan para pelanggan baru dan melakukan pelatihan kepada para karyawan. Hal ini dapat membantu karyawan dalam mendapatkan kompensasi, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dengan lebih produktif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Manajemen Organisasi terhadap

Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di PT Microvision Indonesia)."

Berdasarkan pendahuluan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakategori kompensasi pada PT Microvision Indonesia?
2. Bagaimana kategori disiplin pada PT Microvision Indonesia?
3. Bagaimanakategori manajemen organisasi pada PT Microvision Indonesia?
4. Apakahkompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT Microvision Indonesia?
5. Apakah disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT Microvision Indonesia?
6. Apakah manajemen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT Microvision Indonesia?
7. Apakah kompensasi, disiplin, manajemenorganisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT Microvision Indonesia?

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia dalam organisasi yang merupakan sumber yang sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mathis Robert dan Jackson John (2002: 4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah

berhubungan dengan sistim rancangan formal dalam organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang dalam mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007: 3), "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat."

KompensasiSusilo Martoyo (2000: 126) mengemukakan, "Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employees" baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)." Menurut T.H. Handoko (2011:245) "Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang."

Disiplin Pengertian disiplin kerja menurut T.H. Handoko (2003: 208) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasi.

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.

Manajemen Organisasi Manajemen dan organisasi merupakan dua sisi mata uang yang tak terpisahkan. Keberadaan organisasi merupakan wadah bagi manajemen, tetapi

manajemen pula yang menentukan gerak dan nafas organisasi. Artinya organisasi tidak dapat digerakkan tanpa manajemen dan sebaliknya manajemen hanya dapat di implementasikan dalam organisasi.

Berdasarkan pendapatnya George R. Terry, manajemen organisasi ialah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengawasan yang mana seluruh kegiatan itu bertujuan guna mencapai sebuah target organisasi.

Produktivitas Karyawan Produktivitas kerja adalah perbandingan antara jumlah produksi tiap karyawan dengan waktu yang diperlukan oleh karyawan tersebut untuk menghasilkan produk tersebut. Ardana (2012:270) menyatakan "Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu." Atau sejumlah barang dan jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Kerangka Pemikiran Berdasarkan teori-teori variable penelitian, hubungan antar variable, dan penelitian terdahulu yang difokuskan pada perumusan masalah maka kerangka pemikiran yang akan diterapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian eksplanatif.

Penelitian deskriptif adalah akumulasi data dasar dalam cara deskriptif semata-mata tidak perlu mencari, atau menerangkan saling berhubungan, menguji hipotesis, membuat ramalan atau mendapatkan makna dan implikasi. Walaupun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut

dapat mencakup metode- metode deskriptif. (Suharsimi Arikunto, 2002: 237).

Sedangkan penelitian eksplanatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Serta untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan variabel penelitian. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kompensasi Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka Disiplin Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai, 2004: 79).

Manajemen Organisasi Manajemen organisasi merupakan sebuah proses perencanaan dan pengorganisasian serta pengendalian pada sumber daya suatu organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi yang diukur melalui prinsip manajemen.

Produktivitas Karyawan Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Teknik Analisis Data

Analisis Prediksi Rata- Rata Skor Salah satu alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam penelitian ilmu sosial adalah kuesioner

(daftar pertanyaan). Alternatif jawaban yang yang terbaik atau jawaban yang sangat diharapkan peneliti, diberikan nilai dengan skor tertinggi atau angka 5, dan yang terburuk diberikan skor terendah atau angka 1.

Uji Reliabilitas Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya terdapat konsistensi hasil pengukuran apabila ada beberapa kali pelaksanaan terhadap kelompok subjek yang diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik Uji Heteroskedastisitas Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual pengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyemping) maka telah terjadi Heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan melihat VIF dan tolerance.

Jika nilai VIF sekitar angka 1 dan tolerance mendekati angka 1 maka dapat dikatakan tidak ada masalah Multikolinearitas.

Jika nilai VIF jauh dari angka 1 dan tolerance jauh dari angka 1 maka dapat dikatakan ada masalah Multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda Untuk memprediksi hubungan linear dua variabel, yaitu bila lebih dari satu variabel independennya maka digunakan regresi linear berganda. Bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Analisis Koefisien Korelasi Spearman

Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji statistik noparametric, yaitu korelasi Rank Spearman untuk melihat hubungan antara variabel kualitas pelayanan dan kualitas produk dengan volume penjualan.

Analisis Uji Hipotesis Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terkait.

Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara simultan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Analisis Koefisien Determinasi Untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya dari 100%

adalah pengaruh yang disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Prediksi Rata- Rata Skor Dimensi Variabel Kompensasi Dari hasil nilai prediksi rata- rata skor dimensi variabel kompensasi sebesar 4,45. Nilai 4,45 masuk dalam rentang 4,20 - 5,00. Hal ini berarti dimensi variabel kompensasi dikategorikan sangat baik atau rata-rata responden menyatakan sangat setuju.

Dimensi Variabel Disiplin Dari hasil nilai prediksi rata- rata skor dimensi variabel disiplin produk sebesar 4,40. Nilai 4,40 masuk dalam 4,20 - 5,00. Hal ini berarti dimensi variabel disiplin dikategorikan sangat baik atau rata-rata responden menyatakan sangat setuju.

Dimensi Variabel Manajemen Organisasi Dari hasil nilai prediksi rata- rata skor dimensi variabel manajemen organisasi sebesar 4,44. Nilai 4,44 masuk dalam rentang 4,20 - 5,00. Hal ini berarti dimensi variabel manajemen organisasi dikategorikan sangat baik atau rata-rata responden menyatakan sangat setuju.

Dimensi Variabel Produktivitas Karyawan Dari hasil nilai prediksi rata- rata skor dimensi variabel produktivitas karyawan sebesar 4,20. Nilai 4,20 masuk dalam rentang 4,20 - 5,00. Hal ini berarti dimensi variabel produktivitas karyawan dikategorikan sangat baik atau rata-rata responden menyatakan sangat setuju.

Uji Reliabilitas Uji Reliabilitas Kompensasi 1248410202565 Cronbach's Alpha N of Items .778 10 Reliability Statistics

Berdasarkan tabel di atas, nilai $r = 0,778$. Nilai $0,778$ masuk rentang $0,75 - 0,88$, berarti tingkat reliabilitasnya dikategorikan tinggi dan alat ukurnya (kuesioner) terpercaya dan mantap.

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin1248410202565 Cronbach's Alpha N of Items .823 10 00 Cronbach's Alpha N of Items .823 10

Reliability Statistics

Berdasarkan tabel di atas, nilai $r = 0,823$. Nilai $0,823$ masuk rentang $0,75 - 0,88$, berarti tingkat reliabilitasnya dikategorikan tinggi dan alat ukurnya (kuesioner) terpercaya dan mantap.

Hasil Uji Reliabilitas Manajemen Organisasi Reliability Statistics Cronbach's Alpha N of Items .857 10

Berdasarkan tabel di atas, nilai $r = 0,857$. Nilai $0,857$ masuk rentang $0,75 - 0,88$, berarti tingkat reliabilitasnya dikategorikan tinggi dan alat ukurnya (kuesioner) terpercaya dan mantap.

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan Reliability Statistics Cronbach's Alpha N of Items .882 10

Berdasarkan tabel di atas, nilai $r = 0,882$. Nilai $0,882$ masuk rentang $0,75 - 0,88$, berarti tingkat reliabilitasnya dikategorikan tinggi dan alat ukurnya (kuesioner) terpercaya dan mantap.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas 1326877243622

Berdasarkan grafik histogram di atas dapat disimpulkan bahwa grafik memberikan pola distribusi normal, yaitu berbentuk seperti lonceng.

1144731532792 Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik Scatterplot di atas menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di bawah dan di atas angka nol pada sumbu Y dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas 4021901195755

Berdasarkan tabel di atas angka VIF kompensasi sebesar 1,578, angka VIF disiplin sebesar 1,870 dan angka VIF manajemen organisasi sebesar 1,868 berada di bawah angka 5. Demikian juga angka toleransi kompensasi sebesar 0,634, angka toleransi disiplin sebesar 0,535 dan angka toleransi manajemen organisasi sebesar 0,535 masih di atas angka 0,20. Hal ini menunjukkan dugaan tidak terjadi adanya multikolonieritas, dalam kasus ini tidak adanya hubungan antara variabel X1, variabel X2, dan variabel X3.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari tabel di atas, maka rumus koefisien regresi berganda adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Dari tabel di atas, nilai $a = -7,516$; $b_1 = -0,035$; $b_2 = 0,691$; $b_3 = 0,466$. Dengan demikian rumus koefisien regresi berganda adalah $Y = -7,516 - 0,035X_1 + 0,691X_2 + 0,466X_3$.

Keterangan: X1 adalah variabel kompensasi; X2 adalah variabel disiplin; X3

adalah variabel manajemen organisasi dan Y adalah variabel produktivitas karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi Spearman 3940211190983

Hasil analisis berdasarkan tabel di atas dari hasil pengolahan SPSS versi 20 sebagai berikut:

Nilai koefisien korelasi (r) variabel kompensasi = 0,535. Nilai 0,535 berada dalam rentang 0,40 – 0,60 berarti hubungan variabel kompensasi dengan variabel produktivitas karyawan dikategorikan cukup signifikan.

Nilai koefisien korelasi (r) variabel disiplin = 0,832. Nilai 0,832 berada dalam rentang 0,80 – 1,00 berarti hubungan variabel disiplin dengan variabel produktivitas karyawan dikategorikan sangat erat.

Nilai koefisien korelasi (r) variabel manajemen organisasi = 0,724. Nilai 0,724 berada dalam rentang 0,60 – 0,80 berarti hubungan variabel manajemen organisasi dengan variabel produktivitas karyawan dikategorikan erat lemah.

Analisis Uji Hipotesis Uji t 3938366205730

Uji t Kompensasi Nilai t hitung dari hasil pengolahan SPSS = -0,180 dan nilai probabilitas = 0,858. Nilai -t hitung > -tabel atau $-0,180 > -2,04841$ dan nilai probabilitas > 0,05 atau $0,858 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh Kompensasi secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Uji t Disiplin Nilai t hitung dari hasil pengolahan SPSS = 3,783 dan nilai probabilitas = 0,001. Nilai t hitung > tabel atau $3,783 > 2,04841$ dan nilai probabilitas <

0,05 atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh Disiplin secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Uji t Manajemen Organisasi Nilai t hitung dari hasil pengolahan SPSS = 2,589 dan nilai probabilitas = 0,016. Nilai t hitung $>$ tabel atau $2,589 > 2,04841$ dan nilai probabilitas $<$ 0,05 atau $0,016 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh Manajemen Organisasi secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Uji F

Nilai F hitung $>$ F tabel atau $20,197 > 2,98$ dan nilai probabilitas $<$ 0,05 atau $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian H_a diterima, yaitu ada pengaruh Kompensasi, Disiplin, Manajemen Organisasi secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel independen, sehingga nilai koefisien determinasi (KD) adalah nilai Adjusted R Square. Berdasarkan tabel di atas nilai Adjusted R Square sebesar 0,665 atau 66,50 %. Hal ini berarti bahwa 66,50 % variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu kompensasi, disiplin, manajemen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 33,50 % dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Simpulan Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Kompensasi di PT Microvision Indonesia dikategorikan sangat baik. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis, yaitu: nilai prediksi rata-rata skor kompensasi sebesar 4,45, berarti dimensi variabel kompensasi dikategorikan sangat baik atau rata-rata responden menyatakan sangat setuju.

Disiplin di PT Microvision Indonesia dikategorikan sangat baik. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis, yaitu: nilai prediksi rata-rata skor disiplin sebesar 4,40, berarti dimensi variabel disiplin dikategorikan sangat baik atau rata-rata responden menyatakan sangat setuju.

Manajemen Organisasi di PT Microvision Indonesia dikategorikan sangat baik. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis, yaitu: nilai prediksi rata-rata skor manajemen organisasi sebesar 4,44, berarti dimensi manajemen organisasi dikategorikan sangat baik atau rata-rata responden menyatakan sangat setuju.

Tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan PT Microvision Indonesia. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian sebagai berikut:

Nilai -t hitung $>$ -tabel atau $-0,180 > -2,04841$. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh Kompensasi secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan arah negatif.

Nilai probabilitas $>$ 0,05 atau $0,858 > 0,05$. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh Kompensasi secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Nilai koefisien korelasi (r) variabel kompensasi = 0,535, berarti hubungan variabel kompensasi dengan variabel produktivitas karyawan dikategorikan cukup signifikan.

Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan PT Microvision Indonesia. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian sebagai berikut:

Nilai t hitung $>$ tabel atau $3,783 > 2,04841$. Dengan demikian terdapat pengaruh Disiplin secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Nilai probabilitas $< 0,05$ atau $0,001 < 0,05$. Dengan demikian terdapat pengaruh Disiplin secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Nilai koefisien korelasi (r) variabel disiplin = $0,832$, berarti hubungan variabel Disiplin dengan variabel produktivitas karyawan dikategorikan sangat erat.

Terdapat pengaruh Manajemen Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Microvision Indonesia. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian sebagai berikut:

Nilai t hitung $>$ tabel atau $2,589 > 2,04841$. Dengan demikian terdapat pengaruh Manajemen Organisasi secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Nilai probabilitas $< 0,05$ atau $0,016 < 0,05$. Dengan demikian terdapat pengaruh Manajemen Organisasi secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Nilai koefisien korelasi (r) variabel manajemen organisasi = $0,724$, berarti hubungan variabel manajemen organisasi dengan variabel produktivitas karyawan dikategorikan erat.

Terdapat pengaruh kompensasi Disiplin, Manajemen Organisasi secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan PT Microvision Indonesia. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian sebagai berikut:

Nilai F hitung $>$ F tabel atau $20,197 > 2,98$. Dengan demikian H_a diterima, yaitu terdapat pengaruh Kompensasi Disiplin,

Manajemen Organisasi secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

Nilai probabilitas $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima, yaitu ada pengaruh Kompensasi, Disiplin Manajemen Organisasi secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

Nilai koefisien korelasi simultan (R) = $0,837$, berarti hubungan variabel Kompensasi, Disiplin, Manajemen Organisasi secara simultan dengan variabel Produktivitas Karyawan dikategorikan sangat erat.

Nilai koefisien determinasi (KD) adalah nilai Adjusted R Square, sebesar $0,665$ atau $66,50\%$. Hal ini berarti bahwa $66,50\%$ variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu kompensasi, disiplin, manajemen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar $33,50\%$ dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin mendapatkan penilaian terendah dari responden dibuktikan dengan skor jawaban sebesar $4,40$, oleh karena itu bagi pemimpin PT Microvision Indonesia disarankan untuk lebih menerapkan peraturan- peraturan yang lebih ketat lagi pengawasannya guna membuat karyawan menjadi lebih disiplin.

Berdasarkan hasil penelitian tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu saran bagi pemimpin PT Microvision Indonesia agar mengevaluasi dan mengawasi

sistem pemberian kompensasi yang sesuai jadwal baik periode harian, bulanan, dan tahunan sehingga tepat waktu dan tercipta kegairahan kerja yang berimbang pada semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh manajemen organisasi terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu saran bagi pemimpin PT Microvision Indonesia agar tetap menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang ada di dalam perusahaan seperti memberikan jabatan dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki sehingga karyawan dapat kerja lebih produktif.

Untuk produktivitas karyawan yang telah dicapai saat ini hendaknya dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi karena masih ada beberapa indikator yang harus dibenahi.

Bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, makasekiranya perlu dikaji kembali, karena tidak tertutup kemungkinan masih ada pertanyaan-pertanyaan yang belum atau yang kurang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

Adella, H.S. et al. 2009. "Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja." *Journal Manajemen* Volume 8, Nomor 1. Halaman 41-52. ISSN 1421-5021.
 Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

-----, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
 Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
 Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
 Bambang, Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita.
 Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
 Handoko, T.H. 2003. *Human Resource Management*. New York: Salemba Empat.
 -----, 2009. Yogyakarta: Yogyakarta. Manajemen. BPFE-
 -----, 2011. Personalia Sumberdaya Yogyakarta: BPFE. Manajemendan Manusia. Penerbit Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
 Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
 -----, 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
 Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
 Kasmir dan Jakfar. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Kencana.
 Lasa, H.S. 2008. *Manajemen Perpustakaan*. Yogyakarta: Gama Media.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat. 2005. *Manajemen Kepegawaiandan Hubungandalam Perusahaan*. Edisi Ketiga. Bandung: Alumni.
- Nitisemito, Alex Soemadji. 2011. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya SaingPerusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robert, Mathis dan Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori danPraktekKepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EdisiPertama. Jakarta: Binapura Aksara.
- Silaen, S. 2018a. *Metode Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Edisi Revisi. Jakarta: In Media.
- . 2018b. *Penerapan Bahasa Indonesia yang Benar dan Pengolahan Data dengan SPSS untuk Penulisan Skripsi*. Jakarta: In Media.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo,Markum.2002. *Peningkatan ProduktivitasTerpadu (PPT) atau Pengendalian MutuTerpadu(PMT) yang Disesuaikan dengan KondisiBangsa*. Bandung: Angkasa.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Memahami PenelitianKualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Prenada Media.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syarif. 2001. *Sumber Daya Manusiadan ProduktivitasKerja*. Bandung: Angkasa.
- Thomas, Alan. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasidan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.