

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, SERTA  
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**( Studi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta )**

**Oleh :**

Sajono Setiawan

201201410236

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

---

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the influence of Training , Discipline Work , Motivation , Work Productivity and Compensation for employees of educational personnel section of Administration at the University of Muhammadiyah Yogyakarta . In this study, the independent variables used are Training , Work Discipline , motivation , as well as compensation , while the dependent variable is the Work Productivity .*

*The sample of this study were employees of education personnel, the Administration at the University of Muhammadiyah Yogyakarta . The sampling technique in this research is conducted with a purposive sampling method . So the sample of this study are 77 respondents and the data were analyzed using multiple linear regression with SPSS 15 .*

*The results of this study are Training , Work Discipline , motivation , as well as compensation , simultaneously have a significant influence on Work Productivity . While the partial training have a significant positive to Work Productivity , Work Discipline has a significant positive to Work Productivity , Motivation has no a influence to Work Productivity and Compensation has no influence to Work Productivity .*

**Keywords : Training, Work Discipline, Motivation, Compensatio, Work Productivity**

## PENDAHULUAN

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perusahaan. Maka perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar ikut serta dalam upaya menciptakan produktivitas kerja yang lebih baik, sehingga tercapai tujuan ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

daya manusia yang baik diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kualitas sumber daya manusia dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pelatihan sumberdaya manusia. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya

Memberikan perhatian kepada sumber daya manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005) pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Suatu program pelatihan dapat dikatakan efektif dan berhasil bila setelah melalui program tersebut dapat dihasilkan karyawan- karyawan yang mempunyai kemampuan yang semakin baik, pengetahuan yang semakin meningkat, keahlian dan perilaku yang dapat mendorong terciptanya suatu tingkat produktivitas yang lebih baik sehingga produk dan

karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan perusahaan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber pendidikan dan pelatihan yang dilakukan bermanfaat ketika seluruh karyawan menjaga kedisiplinannya dalam bekerja. Bahkan keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan maksimal kinerjanya bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan kedisiplinan kerja yang tinggi.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seperti yang disebutkan Siagian, (2000), disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi

pelayanan yang dihasilkan mempunyai tingkat kualitas yang lebih baik pula.

Pelatihan yang berkesinambungan juga harus didukung dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, sehingga lain ada motivasinya. Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu (Anoraga dan Sayuti, 1995).

Menurut Munandar (2001), motivasi adalah suatu proses yang diawali oleh adanya kebutuhan, lalu kebutuhan tersebut mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah atas tercapainya tujuan tertentu. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan.

produktivitas kerja karyawan.

Setiap manusia mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis pekerjaan tersebut. Tentulah semuanya ini ada dasar alasan yang mendorong seseorang melakukan sebuah pekerjaan tersebut, atau dengan kata menyuluruh.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak

Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara tiap-tiap karyawan tersebut. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afni Fuanida pada tahun 2012, yaitu tentang "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang, dengan menambah variabel independent Kompensasi pada

perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Disiplin Kerja, Motivasi serta Kompensasi terhadap Kerja Karyawan, maka penulis mencoba melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi serta Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta".

## KAJIAN TEORI

### 1. Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar pekerjaan yang telah karyawan lakukan lebih efektif dan efisien dalam proses produksi, sehingga ini akan menguntungkan bagi perusahaan guna untuk lebih meningkatkan hasil produksi mereka baik produksi barang dan jasa.

### 2. Disiplin Kerja

penelitian yang saya lakukan.

Dari uraian di atas yang menjelaskan pentingnya Pelatihan, peraturan yang peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

### 3. Motivasi

Motivasi adalah perusahaan mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

### 4. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan pada karyawan sebagai bentuk balas jasa yang meliputi kompensasi finansial dan non finansial serta

Disiplin kerja merupakan berbagai tunjangan yang diberikan bagi para karyawan.

### **5. Pelatihan**

pelatihan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena perkembangan perusahaan harus diimbangi dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, sehingga ini akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

### **HASIL PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian yang dilakukan Irvan Adiwinata dan Eddy M.Susanto meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Ni Kadek Yuliandari, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra (2014)

Produktivitas Kerja karyawan CV. Intaf Lumajang.

Penelitian yang dilakukan Vico Wentri Rumondor (2013) yang meneliti Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Dengan hasil secara simultan variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Secara parsial hanya variabel Disiplin Kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pada penelitian Ema Desia Prajitasari (2012) yakni Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) cabang Tulungagung. Dengan hasil Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Motivasi.

meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. Pada penelitian ini hasil yang diperoleh variabel kompensasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana.

Penelitian yang dilakukan oleh A. Khairul Hakim (2011) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hasil penelitiannya menghasilkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi secara individual maupun secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, jadi dilakukan karyawan akan maksimal dan sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan setelah para karyawan mendapatkan pelatihan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mukti Rahardjo

Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan tinggi maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat dengan Motivasi. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan tinggi maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Mukti Rahardjo (2011) melakukan penelitian tentang Pelaksanaan Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ria Abadi Sanjaya Di Jakarta. Membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Ria Abadi Sanjaya.

### **HIPOTESIS**

1. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pelatihan adalah memberikan pengetahuan-pengetahuan baru maupun keahlian-keahlian khusus terhadap karyawan agar produktivitas kerja yang harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Supaya karyawan dapat mematuhi peraturan yang dibikin

(2011) melakukan penelitian tentang Pelaksanaan Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ria Abadi Sanjaya Di Jakarta. Hasil ini penelitian ini menyimpulkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Mengacu pada hal tersebut maka dirumuskan hipotesis 1 sebagai berikut.

**H<sub>1</sub> : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.**

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan dari atasan, tetapi untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi ini bisa berasal dari faktor internal karyawan, maupun faktor eksternal karyawan. Apabila karyawan mendapatkan motivasi yang baik ini akan menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi, karena motivasi yang baik akan dapat berpengaruh kepada produktivitas kerja dari karyawan tersebut. Maka dari itu perusahaan di

oleh perusahaan atau organisasi, baik peraturan tertulis dan peraturan tidak tertulis. Ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat memengaruhi produktivitas kerja organisasi.

Berdasarkan penelitian Penelitian yang dilakukan Vico Wentri Rumondor (2013) yang meneliti Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Mengacu pada hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis 2 sebagai berikut

**H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.**

3. Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan  
Motivasi adalah dorongan - dorongan atau kemauan seseorang harapkan dapat selalu memberikan motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dari karyawannya.



Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Irvan Adiwinata dan Eddy M.Susanto yang meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. Mengacu dari hal tersebut maka dapat diperoleh hipotesis 3 adalah.

**H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.**

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Kompensasi adalah suatau imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa-jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan. Dengan kata lain guna untuk membayar waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan kemampuan yang telah dikeluarkan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, maka ini akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian Ni Kadek Yuliandari, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra (2014) meneliti

tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. Diperoleh hasil variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. Maka dapat diperoleh hipotesis 4 sebagai berikut.

**H4 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.**

## METODE PENELITIAN

TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL  
Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan yang dikehendaki ( Sugiyono, 2011 ). Kriteria pada sampel penelitian ini adalah tenaga kependidikan bagian Tata Usaha yang khusus melayani mahasiswa berjumlah 105 karyawan

## TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Teknik ini menunjuk suatu cara yang sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi, dan sebagainya. dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

### 1 KUESIONER

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan-pertanyaan kepada orang lain yang di jadikan responden dalam penelitian, agar orang tersebut dapat memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang diberikan kepada masing-masing responden. Skala yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2008) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk

mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

### Definisi Operasional Variabel

#### Pelatihan

Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan (Hasibuan 2010).

#### Indikator Pelatihan

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi
- d. Metode
- e. Tujuan
- f. Sasaran

(Mangkunegara 2009)

#### Disiplin Kerja

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara

Lainnya. Siagian P.

Indikator Disiplin kerja

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi
- e. Etika kerja

(Veithzal Rivai 2005)

Motivasi

Dorongan yang muncul dalam diri seseorang pegawai dalam melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhannya. Enni (2011)

Indikator motivasi

- a. Fisiologis
- b. Rasa aman
- c. Sosial
- d. Pengakuan

Aktualisasi diri (Maslow, dalam Siagian, 2012))

Kompensasi

Sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (sunyoto 2012)

Indikator kompensasi

- a. Kompensasi Finansial
- b. Kompensasi Non Finansial

kooperatif dengan pegawai yang

Produktivitas kerja

Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini (Hasibuan 2009)

Indikator produktivitas kerja

- a. *Knowledge*
- b. *Skill*
- c. *Abilities*
- d. *Attitudes and Behavior*

(Gomes, 2003 dalam Tri, 2013)

### **Uji kualitas instrumen dan data**

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis pengujian menggunakan alat regresi linear berganda yaitu untuk melihat pengaruh pelatihan, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y = produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja, sehingga dapat disimpulkan H1

$a$  = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  = koefisiensi regresi

$X_1$  = pelatihan

$X_2$  = disiplin kerja

$X_3$  = motivasi

$X_4$  = kompensasi

$e$  = eror

## PEMBAHASAN

VARIABEL	beta	Sig
Pelatihana	,430	,001
Disiplin kerja	,224	,041
Motivasi	,070	,600
kompensasi	,044	,711

### Pelatihan

diperoleh hasil output persamaan regresi *Standardized Coefficients* (beta) untuk pelatihan 0,430, yang berarti apabila pelatihan yang diberikan baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut dan nilai signifikan  $0,001 < 0,005$  (*p-value*) yang berarti Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjanya dan nilai signifikansi pada  $0,041 > 0,05$  (*p-value*) yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan

menyatakan Pelatihan yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di terima karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Pelatihan yang dilakukan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja, dikarenakan Pelatihan yang dilakukan telah tersusun secara baik sehingga pelatihan yang diberikan oleh narasumber akan dapat diterima dengan mudah oleh para peserta pelatihan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan dengan baik akan meningkatkan produktivitas kerja.

### Disiplin Kerja

*Standardized Coefficients (beta)* untuk Disiplin Kerja 0,224, yang berarti apabila karyawan melaksanakan disiplin kerja yang akan meningkatkan produktivitas motivasi yang berikan baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan buat perusahaan

signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga dapat disimpulkan H2 menyatakan Disiplin Kerja yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di terima karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Disiplin dalam bekerja di dalam suatu perusahaan dikatakan tinggi apabila karyawan mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi (tidak pernah membolos, datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan perusahaan), karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara baik untuk penyelesaian pekerjaan, serta frekuensi kesalahan yang jarang terjadi atau bahkan tidak pernah.

### **Motivasi**

*Standardized Coefficients (beta)* untuk Motivasi 0,070, apabila pasti karena menyangkut mengenai sifat dari seseorang. Dan masing-masing karyawan memiliki kepentingannya tersendiri, sehingga mereka

dan nilai signifikansi pada  $0,600 > 0,05$  (*p-value*) yang berarti Motivasi tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga H3 menyatakan Motivasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di tolak karena nilai signifikansi lebih besar 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan hipotesis yang ketiga mengenai motivasi adalah 0.600 lebih besar dari  $\alpha = 0.05(5\%)$ , artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketidaksignifikan ini disebabkan adanya pernyataan-pernyataan yang sensitif sehingga kebanyakan responden menjawab dengan ragu-ragu dan lebih memilih dengan jawaban netral. Prinsip motivasi tidak dapat diukur secara keempat bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan sehingga terbukti hipotesis keempat. Artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dikarenakan sebagian besar dari

cenderung menjawab dengan jawaban yang netral.

### **Kompensasi**

*Standardized Coefficients (beta)* untuk Kompensasi 0,044, pemberian kompensasi yang baik dan sesuai yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut dan nilai signifikansi pada  $0,711 > 0,05$  (*p-value*) yang berarti kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga dapat disimpulkan H4 ditolak karena memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

Hasil Regresi menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,711 yang berarti lebih besar dari 0,05, jadi dapat ditarik kesimpulan hipotesis

### **PENUTUP**

### **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi, serta Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha

disiplin kerja, motivasi, serta pemberian kompensasi kepada karyawan. responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang masa kerjanya lebih 16 - 20 tahun sehingga respon para responden untuk menjawab pernyataan yang berkaitan dengan variabel pengalaman kerja cenderung menghasilkan jawaban yang tidak positif. Dikarenakan mereka bekerja dengan loyalitas yang tinggi sehingga mereka tidak terlalu memikirkan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap apa yang telah mereka berikan buat perusahaan, sehingga berapapun kompensasi yang diterima mereka akan tetap bekerja sesuai dengan tanggung jawab mereka masing-masing.

Kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

4. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan bagian Tata

di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas motivasi, serta kompensasi pada karyawan. Karena untuk mencapai produktifitas dan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik dibutuhkan praktik pelatihan,
2. Tidak semua tenaga kependidikan adalah karyawan tetap Universitas

Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

### **SARAN**

1. Untuk penelitian selanjutnya akan lebih baik jika responden yang diambil dalam penelitian adalah karyawan tetap di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta atau karyawan yang memiliki lama kerja > 2 tahun.
2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh efektivitas komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang dipakai pada penelitian ini.
3. Bagi pihak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diharapkan agar memaksimalkan terapan pelatihan, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi diberikan dengan seimbang maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

### **KETERBATASAN**

1. Kurangnya kesungguhan dari beberapa responden dalam menjawab pertanyaan. Hal ini aktivitas beberapa responden yang cukup padat.

Muhammadiyah Yogyakarta, sehingga dirasa penelitian ini kurang akurat, untuk kedepannya perlu memperbesar cakupan tenaga kependidikan yang lebih besar jumlah respondennya dan ber status karyawan tetap.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Diniah Damayanti (2006). *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja Dilingkungan Dinas Kebersihan*. <http://www.jurnal ekonomi dan bisnis.com>. diakses 15 Agustus 2010.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta : PT. Indeks.
- Edhhi Prasetyo (2006). *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja*. <http://www.jurnal ekonomi dan bisnis.com>. diakses 15 Agustus 2010.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan ke V*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, F. Cardoso 2003, *Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi 2*. Yogyakarta. AND
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- H. Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan *Jurnal Manajemen Volume XV , No. 03, Oktober 2011*, 386-394.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Ketujuh. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Ismanto, Nano, 2005, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, *Skripsi*, UNS, Semarang.
- Kadarisman, M.Dr. 2012. *Manajemen Kompensasi*. PT. Grafindo Persada: Jakarta
- Kusriyanto, B., 1993, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*”, Penerbit Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Lemita Ayu. 2011, *Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan bagian produksi PT. DGW Chemical*. Institut Pertanian Bogor
- Fuanida, A. (2012). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Sapu Dunia Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* , 1-12.
- Labudo, Y. (2013). *Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan*. *Jurnal Emba* , 55-62.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2006). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Penerbit: Pustaka Setia.
- Mangkuprawira, Tb.Sjafri. *Manajemen SDM Strategik*, Jakarta: PT Ghalia Indonesia , 2004.
- Munandar, Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Peres.
- Prajitiasari, E. D. (2012). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Ppada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Tulungagung*. *Jurnal Media Mahardhika Vol 10 No. 2 Januari* , 1-15.
- Rahardjo, M. (2011). *Pelaksanaan Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ria Abadi Sanjaya Di Jakarta*.



- Siagian, Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen SDM*. Cet 16. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, Mucharsyah, 2003. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Cetakan Kelima, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, B Sastrohadwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. PT. Bumi Aksara; Jakarta.
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tjutju Yuniarsih. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Triyanto, Ari. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kukdong Internasional*. Universitas Gunadarma.
- Tri Wahyuni. 2013. *Pengaruh Efektivitas Komunikasi antara Pribadi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Divisi Regionsl VII KTI*.
- Usmara, A. 2006. *Praktek Manajemen SDM : Unggul Melalui Orientasi dan Pelatihan Karyawan*. Yogyakarta : Santusta.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahyuni Alimudin. 2012. *Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bakrie telecom area makasar*. (studi kasus) Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Yulta Ridho Adhadi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.  
<http://blog.umy.ac.id/tes4/2012/05/19/7/>