

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA
DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. OPPO
INDONESIA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

**ANDI
18 0403 0006**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

2022

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA
DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. OPPO
INDONESIA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

ANDI

**18 0403 0006
Pembimbing:**

Dr. Adzan Noor Bakri, SE., MA.Ek.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

2022

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ANDI
NIM : 18 0403 0006
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/ karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditujukan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 27 Juli 2022

Yang membuat pernyataan

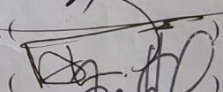
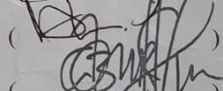
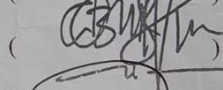


HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja dan Penggunaan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Oppo Indonesia (Kota Palopo) yang ditulis oleh Andi, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 1804030006, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang di munaqasyakan pada hari Selasa, tanggal 29 November 2022 Miladiyah bertepatan dengan 5 Jumadil Awal 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 12 Januari 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|-------------------|---|
| 1. Dr. Takdir, S.H., M.H. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Burhan Rifuddin, S.E., M.M | Penguji I | () |
| 4. Andi Tenrisanna Syam, S.Pd., M.Pd | Penguji II | () |
| 5. Adzan Noor Bakri, S.E., Sy., MA.Ek. | Pembimbing | () |

Mengetahui

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Takdir, S.H., M.H.
NIP 197907242003121002

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah


Muzayyana Jabani, S.T., M.M.
NIP 197501042005012003

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ
أَجْمَعِينَ . (اما بعد)

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Penggunaan Teknologi Terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. Oppo Indonesia (Studi Kasus : Karyawan Oppo Kota Palopo)” setelah melalui proses yang panjang.

Selawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam bidang manajemen bisnis syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulis skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku rektor IAIN Palopo, Dr. H. Muammar Harafat, M.H., Selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pembangunan Kelembagaan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, SE., M.M., Selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan DR. Muhaemin, M.A.,

Selaku Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja sama yang telah membina serta berupaya meningkatkan mutu IAIN PALOPO.

2. Dr. Takdir, S.H., M.H, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A., Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Tadjuddin, S.E., Ak., CA., Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Ilham, S.Ag., M.A, Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama yang telah memberikan arahan serta petunjuk agar skripsinya terselesaikan dengan baik.
3. Muzayyanah Jabani, S.T.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah di IAIN Palopo, Nurdin Batjo, S.Pt.,M.M, Selaku Sekretaris Prodi Manajemen Bisnis Syariah, beserta dosen, asisten dosen, dan staf Prodi Manajemen Bisnis Syariah, yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. Adzan Noor Bakri, SE.Sy., MA. Ek selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan mengarahkan dalam rangka menyelesaikan skripsi.
5. Burhan Rifuddin, SE., M.M. selaku penguji I dan penguji II ibu Andi Tenrisanna Syam, S.Pd., M.Pd., yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Dr. Hj. Ramlah M., M.M. Selaku Penasehat akademik
7. Kepala perpustakaan IAIN Palopo, Bapak Madehang, S.Ag., M.Ag. beserta staf yang telah menyediakan buku-buku untuk keperluan studi kepustakaan dalam menyusun skripsi ini

8. Terkhusus kepada orang tuaku tercinta Bapak Sugianto dan Ibu Santi, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta saudariku yang selama ini membanru dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-NYA kelak.
9. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo angkatan 18 (khususnya kelas A), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala Allah swt. Amin.

Palopo, 22 Juli 2022

Andi

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya kedalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ṣ	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah

ط	Ṭ	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓ	Ẓ	Zat dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Fa
ف	Fa	F	Qi
ق	Qaf	Q	Ka
ك	Kaf	K	El
ل	Lam	L	Em
م	Mim	M	En
ن	Nun	N	We
و	Wau	W	Ha
ه	Ha’	‘	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut.

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>ḍammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيَّ	<i>fathah dan yā`</i>	Ai	a dan i
اُوَّ	<i>fathah dan wau</i>	I	i dan u

Contoh:

كَيْفَ
هَوْلَ

: kaifa

: haula

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَيَّ... اُوَّ...	<i>fathah dan alif atau yā`</i>	Ā	a dan garis di atas
اِيَّ	<i>kasrah dan yā`</i>	Ī	i dan garis di atas
اُوَّ	<i>ḍammah dan wau</i>	Ū	u dan garis diatas

Contoh:

مَا تَ	: <i>māta</i>
رَمَى	: <i>rāmā</i>
قِيلَ	: <i>qīla</i>
يَمُوتُ	: <i>yamūtu</i>

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasinya ini dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syahddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقَّ	: <i>al-ḥaqq</i>

نُعَم : *nu'ima*

عَدُو : *'aduwwun*

Jika huruf ع ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf

kasrah (عِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِي : *'Alī* (bukan *'Aliyy* atau *'Aly*)

عَرَبِي : *'Arabī* (bukan *'Arabiyy* atau *'Araby*)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-)

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: ta'murūna
النَّوعُ	: al-nau'
شَيْءٌ	: syai'un
أُمِرْتُ	: umirtu

8. Penulisan kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasikan adalah kata, istilah, atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah, atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), Alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasikan secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī
Risālah fī Ri'ayah al-Maṣlaḥah

9. Lafẓ al-Jalālah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jar* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاِللّٰهِ *billāh* دِيْنُ اللّٰهِ *dinullāh*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللّٰهِ *Hum fi raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*all Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*al-*). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāzī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)
 Nar Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

No.	: Nomor
Vol.	: Volume
Swt	: <i>shubhanahu wa ta'ala</i>
a.s	: <i>'alaihi al-salam</i>
H	: Hijrah
M	: Masehi
SM	: Sebelum Masehi
Wr	: <i>Warahmatullahi</i>
Wb	: <i>Wabarakatuh</i>
L.	: Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup)
Qs.	: Qur'an Surah
HR	: Hadist Riwayat
SPSS	: Statistical Program for Social Sciens

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAANKEASLIAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu Yang relevan.....	7
B. Landasan Teori.....	12
1. Produktivitas Kerja	12
2. Kompensasi	15
3. Disiplin Kerja	17
4. Penggunaan Teknologi.....	24
C. Kerangka pikir.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Defenisi Operasional Variabel	30
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Instrumen Penelitian	33
G. Uji Validitas dab Realibilitas Instrumen.....	33
H. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	54
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pola Kecenderungan	10
Tabel 3.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	32
Tabel 3.3 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	32
Tabel 3.4 Validitas	41
Tabel 3.5 Reliabel	43
Tabel 3.6 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 3.7 Hasil Uji Multikolineritas	53
Tabel 3.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	55
Tabel 3.9 Hasil Hipotesis Secara Simultan	57
Tabel 3.10 Uji t (parsial)	58
Tabel 3.11 Pengujian Koefisien Determinasi.....	68



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	28
Gambar 4.1 Grafik Scatterpolt	54



ABSTRAK

Andi, 2022, “Pengaruh Pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja dan Penggunaan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Oppo (Studi Kasus : Karyawan Oppo di Kota palopo.” Pembimbing Dr. Adzan Noor Bakri, SE.Sy.,MA.Ek.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah: 1). Apakah pemberian kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif, 2). Apakah pemberian disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara positif, 3). Apakah pemberian penggunaan teknologi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan?, 4). Apakah ada hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan penggunaan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan?, jenis penelitian ini yang digunakan adalah Teknik pengambilan sampel non probability sampling dengan jumlah responden 64 responden. Hasil penelitian menunjukkan 1). Pengaruh pemberian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 2). Pengaruh pemberian disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 3). Pengaruh pemberian penggunaan teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja 4). Tidak terdapat hubungan antara kompensasi, disiplin kerja dan penggunaan teknologi terhadap produktivitas kerja. Implikasi dalam penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan informasi mengenai pemberian kompensasi, disiplin kerja, dan penggunaan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Oppo Indonesia.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Penggunaan Teknologi, Produktivitas Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tentunya dilihat dari kinerja perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang selalu berfikir maju, cerdas, inovatif agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya.¹ Dunia bisnis sangat dituntut untuk memiliki karyawan yang handal dan kreatif dalam mengembangkan suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Keberadaan karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang paling utama. Tercapainya tujuan perusahaan bukan hanya tergantung oleh peralatan yang ada dalam perusahaan, melainkan karyawan yang berada di suatu perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu dan jumlah insentif yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak semangat dalam bekerja yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka dalam tugas-tugas perusahaan sehingga dapat menurunkan laba perusahaan.

Permasalahan-permasalahan yang ada saat ini seperti disiplin kerja yang terlihat jenuh, bermalas-malas dan keterlambatan datang untuk bekerja terhadap pekerjaan yang merupakan indikasi adanya dalam bekerja yang membuat masa kerja

¹Yusi Prihantini, M Mansur, and M. Khoirul Abs, 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang)', hlm 16
<<http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/416/452>>.

karyawan tidak lama, dan dalam penggunaan teknologi akan membuat perusahaan lebih mengutamakan penggunaan teknologi dibandingkan dengan sumber daya manusia, sehingga pengguna sumber daya manusia akan semakin berkurang. Hal ini ditandai dengan rendahnya kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Rendahnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan tentunya mempengaruhi adanya pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan PT. Oppo Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang dapat dikatakan belum lama ada di Indonesia yang muncul saat April tepatnya tahun 2013. Hal ini tidak bisa dipungkiri bahwa PT. Oppo Indonesia mempunyai cukup banyak saingan di mana beberapa perusahaan yang cukup lama berkembang di Indonesia. Pada tahun 2018 PT. Oppo mengalami penurunan penjualan salah satu penyebabnya yaitu kurangnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan Oppo untuk menggait konsumen dalam menggunakan smartphone Oppo.²

Sejauh ini studi tentang “Pengaruh Pemberian Kompensasi, Disiplin Dan Teknologi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” telah dikaji selama beberapa tahun ini. Hasilnya terlihat pada dua kecenderungan faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kecenderungan tersebut dapat dilihat pada beberapa aspek penelitian. Pertama, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang dikaji oleh Veronica Euphracia M Goda, dimana dari hasil penelitiannya hanya disiplin kerja yang

²Asriani Munsir, ‘Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Pemoderasi’ hlm 1 (IAIN PALOPO, 2020)
<http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/3058/1/ASRIANI_MUNSIR.pdf>.

berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan kompensasi dan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.³

Kemudian yang kedua “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Pada Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung”, yang dikaji oleh Rudi Purnomo dan “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Honda Denpasar Agung”, yang dikaji oleh Niputu Cindyana Claudia Santonidan Iwayan Swana, dimana dari hasil kedua penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan meningkat secara bersama-sama, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kemudian yang ketiga “Pengaruh Upah dan Teknologi Terhadap Produktivitas dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel di Kota Denpasar” yang dikaji oleh Nashahta Ardhiaty Nurfiat dan Surya Dewi Rustariyuni, dimana teknologi dapat membantu sumber daya manusia menjalankan pekerjaannya dengan mudah.⁴ Dengan melihat dari kecenderungan tersebut masih perlu untuk meneliti pemberian kompensasi, disiplin kerja dan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan.

³Veronica Euphracia M Goda, ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’ (Yogyakarta, 2018) <<http://repository.usd.ac.id/id/eprint/31383>>.

⁴Nashahta Ardhiaty Nurfiat and Surya Dewi Rustariyuni, ‘Pengaruh Upah Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Di Kota Denpasar’, *Piramida*, 14.1 (2018), 34–48 <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/piramida/article/view/46752/28169>>.

Tulisan ini ditujukan untuk melengkapi kekurangan (meluruskan pandangan) dari studi terdahulu tentang “Pengaruh Pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja dan Teknologi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan” dengan cara menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan itu, pertanyaan yang dijawab dalam penelitian ini “Apakah pemberian kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pertanyaan tersebut member arah bagi pemahaman tentang produktivitas kerjakaryawan.

Tulisan ini didasarkan pada hasil wawancara awal bahwa pemberian kompensasi, disiplin kerja dan teknologi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dimana pemberian kompensasi dalam proses penggajiannya yang diberikan selalu tepat waktu dan ada juga yang diberikan sehari sebelum tanggal gajian, serta pemberian insentif jika karyawan mencapai target penjualan. Kemudian dalam pemberian disiplin terjadi perusahaan tersebut dilakukan juga pada saat pemberian motivasi dan selalu mengingatkan kepada karyawan agar bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Dan pemberian teknologi memudahkan karyawan dalam pengurusan penjualan dan juga keperluan lainnya untuk melancarkan tugas yang diberikan. Dengan adanya pemberian kompensasi, disiplin kerja dan teknologi kepada karyawan yang telah bekerja dengan maksimal maka karyawan tidak akan lagi melalaikan rasa tanggung jawab yang telah diberikan dan sebaliknya apabila mereka melanggar aturan tersebut itu berarti karyawan telah tidak bertanggung jawab atas

pekerjaan yang telah di berikan, hal tersebut akan mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan. Dalam melihat fenomena seperti ini yang timbul dilingkungan kerja tersebut peneliti terdorong untuk melakukan investigasi kasus tentang **“Pengaruh Pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Penggunaan Teknologi Terhadap iProduktivitas Kinerja Karyawan PT. OPPO INDONESIA.**

B. RumusanMasalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pemberian kompensasi mempengaruhi produktivitas ikerja ikaryawan secara positif?
2. Apakah pemberian disiplin kerja mempengaruhi produktivitas ikerja ikaryawan secara positif?
3. Apakah penggunaan Teknologi mempengaruhi iproduktivitas ikerja i i i i ikaryawan?
4. Apakah ada hubungan antara ikompensasi, penggunaan teknologi dan i disiplin kerja terhadap produktivitas i kerja?

C. TujuanPenelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Membuktikan apakah pemberian i i i kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif
2. Membuktikan apakah pemberian disiplin kerja mempengaruhi produktifitas kerjakaryawan secara positif.

3. Membuktikan apakah penggunaan teknologi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif.
4. Membuktikan ada tidaknya hubungan antara kompensasi, penggunaan teknologi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini digunakan sebagai salah satu referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujuk dalam penerapan dilapangan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi setiap pihak yang berkepentingan, terutama manajemen Perusahaan Oppo di kota Palopo sebagai referensi dalam merumuskan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai rujukan dan informasi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai produktivitas kerja karyawan oppo di kota Palopo.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sejauh ini studi tentang pengaruh pemberian kompensasi, disiplin kerja, dan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan cenderung menganalisis hubungan-hubungan yang bersifat linear. Kecenderungan tersebut dapat dilihat pada penelitian pertama oleh Veronica Eupharacia M Goda,⁵ mengidentifikasi bahwa pemberian kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, kedua oleh Rudi Purnomo,⁶ mengidentifikasi bahwa pemberian kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, ketiga oleh Nashahta Ardhianty Nurfiat,⁷ mengidentifikasi bahwa pemberian kompensasi dan teknologi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kecenderungan pertama ini mengidentifikasi bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang telah

⁵Veronica Eupharacia M Goda, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Komepensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', <<http://repository.usd.ac.id/id/eprint/31383>>

⁶Rudi Purnomo, 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pada Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung' (Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia (Pgri) Kediri, 2017) <http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2016/11.1.02.02.0081.pdf>.

⁷Nashahta Ardhiaty Nurfiat and Surya Dewi Rustariyuni, 'Pengaruh Upah Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Di Kota Denpasar', <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/piramida/article/view/46752/28169>>

dilakukan oleh Veronica Eupharacia M Goda.⁸ Penelitian yang dilakukan oleh Veronica Eupharacia M Goda dapat dilihat berdasarkan perhitungan untuk uji variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh angka t_{hitung} sebesar $3,143 \geq t_{tabel}$ sebesar 1,985, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,002 \leq 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Jadi disiplin kerja dari karyawan mempengaruhi kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan uji variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar $0,999 \leq t_{tabel}$ 1,985, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan ini begitu dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,320 \geq 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Jadi kompensasi yang diberikan terhadap tidak berpengaruh kinerja karyawan.

Kecenderungan kedua ini mengidentifikasi bahwa penelitian pemberian kompensasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan yang telah dilakukan oleh Rudi Purnomo. Penelitian ini yang dilakukan oleh Rudi Purnomo,⁹ dapat dilihat variabel kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,626 sementara t_{tabel} sebesar 1,661 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha/3;97$) 1,661. Cara kedua bisa

⁸Veronica Eupharacia M Goda, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', hlm 98-99 <<http://repository.usd.ac.id/id/eprint/31383>>

⁹Rudi Purnomo, 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pada Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung', hlm 8-9 <http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2016/11.1.02.02.0081.pdf>.

juga ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Berdasarkan perhitungan dapat membuktikan bahwa kompensasi secara parsial atau individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel disiplin kerja memperoleh t_{hitung} sebesar 6,238 sementara t_{tabel} sebesar 1,661 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha/3;97$) 1,661. Cara kedua bisa juga ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak H_3 diterima. Berdasarkan perhitungan dapat membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial atau individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kecenderungan ketiga ini mengidentifikasi bahwa penelitian pemberian kompensasi dan teknologi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh Nashahta Ardhianty Nurfiat.¹⁰ Penelitian ini yang dilakukan oleh Nashahta Ardhianty Nurfiat menunjukkan analisis yang dilakukan maka diperoleh hasil yang menyatakan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,237 dan nilai probabilitas sebesar $0,014 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, bahwa tingkat kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. analisis yang

¹⁰Nashahta Ardhiaty Nurfiat and Surya Dewi Rustariyuni, 'Pengaruh Upah Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Di Kota Denpasar', hlm 43 <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/piramida/article/view/46752/28169>>

dilakukan maka diperoleh hasil yang menyatakan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,265 dan nilai probabilitas sebesar $0,006 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, bahwa teknologi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Tabel 2.1
Pola kecenderungan

No	Peneliti	Pola kecenderungan
1	Veronica Eupharacia M Goda	Variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,320 \geq 0,05$ ($\alpha = 5\%$). dan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,002 \leq 0,05$ ($\alpha = 5\%$).
2	Rudi Purnomo	variabel kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,626 sementara t_{tabel} sebesar 1,661 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha/3;97$) 1,661. Berdasarkan perhitungan dapat membuktikan bahwa kompensasi secara parsial atau individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel disiplin kerja memperoleh t_{hitung} sebesar 6,238 sementara t_{tabel} sebesar 1,661 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$

		($\alpha/3;97$) 1,661. Berdasarkan perhitungan dapat membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial atau individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3	Nashahta Ardhianty Nurfiat	tingkat kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan melihat nilai <i>standardized coefficient beta</i> sebesar 0,237 dan nilai probabilitas sebesar 0,014 < 0,05. teknologi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan melihat nilai <i>standardized coefficient beta</i> sebesar 0,265 dan nilai probabilitas sebesar 0,006 < 0,05.

Penelitian yang mengkaji mengenai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan sudah sangat banyak akan tetapi penelitian tersebut tidak menjelaskan secara rinci mengenai pengaruh pemberian kompensasi, disiplin kerja dan penggunaan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dalam penelitian ini saya ingin meneliti apakah pemberian kompensasi, disiplin kerja dan penggunaan teknologi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas Menurut Faustino Cardoso Gomes dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi (*equipment cost*). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earning* (pendapatan), *market share*, dan kerusakan (*defects*). Produktivitas karyawan yang tinggi memberikan keuntungan bagi perusahaan yang menyebabkan peningkatan kapasitas perusahaan. Bila produktivitas karyawan rendah biasanya perusahaan merancang ulang uraian pekerjaan untuk efisiensi, mengadakan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas, dan melakukan otomisasi untuk penggantian tenaga manusia.¹¹ Adapun faktor yang memperlihatkan bahwa produktivitas di pengaruhi oleh faktor:

a. Knowledge

Knowledge merupakan asset berharga bagi perusahaan. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan maka akan membuat perusahaan itu menjadi semakin maju. Dapat diartikan knowledge juga merupakan proses menciptakan, mengumpulkan, membagikan, menggunakan dan mengelola suatu pengetahuan itu dapat digunakan dalam pengambilan keputusan yang baik untuk mendukung strategi bisnis.

¹¹Faustiano Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 1995).hlm 159-160

b. Skillss

Skillss merupakan kemampuan seseorang untuk memimpin dan mengelola pekerjaan, skill sangat dibutuhkan dalam bekerja guna untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Contohnya skill interpersonal seorang karyawan harus bisa berkomunikasi dan berinteraksi dengan tim di organisasi di dalam perusahaan.

c. Abilities

Abilities ialah kemampuan seorang pekerja untuk mengatur, mengkoordinasikan dan juga menggerakkan karyawan lain untuk bekerja dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Kemampuan ini juga harus dimiliki oleh pemimpin karena pemimpin sebagai contoh baik bagi karyawan.

d. Attitudes

Attitudes atau sikap sangatlah menentukan tingkat posisi kita di dalam bekerja di perusahaan. Contoh sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan ialah Good attitude atau sikap yang baik kesesama karyawan atau atasan yakni dengan kita ramah, tidak memotong pembicaraan dan berbicara sopan itu merupakan sikap yang harus dilakukan. Sedangkan jika kita berperilaku atau mempunyai sikap yang buruk atau kurang baik contohnya mudah marah, berbicara tidak sopan kepada karyawan lain hingga atasan, maka sebagai atasan langsung

menilai sikap kita ataupun langsung memecat karyawan yang berperilaku buruk.¹²

Dalam ilmu ekonomi, indikator produktivitas kerja perusahaan dinilai dengan beberapa parameter:

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan. Penilaian kuantitas kerja umum dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai karyawan. Saat berhasil melampaui standar yang ditentukan, bisa dibilang berhasil, namun jika kuantitas kerja rendah perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut apa yang terjadi pada karyawan tersebut.

b. Kualitas kerja

Kuantitas dan kualitas sangat berkaitan erat dengan mutu kerja seseorang karyawan saat ini menuntaskan pekerjaannya secara teknis. Lalu hasil kerja tersebut di perbandingkan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Jika cara menuntaskan pekerjaan dengan kualitas setara atau lebih baik dari standar, berarti mutu kerja karyawan itu terbilang baik. Namun kuantitas tinggi tanpa kualitas sepadan berisiko memunculkan kinerja yang kurang optimal. Itulah mengapa perusahaan perlu melakukan pengembangan SDM agar karyawan tidak mengejar kuantitas semata. Saat karyawan telah mampu mencapai standar jumlah

¹²Faustiano Cardoso Gomes, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', hlm 160

tertentu, disitulah ruang untuk karyawan mengembangkan diri terbuka sehingga mampu menunjukkan produktivitas kerja yang optimal.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu tanpa batasan waktu yang tegas, kuantitas dan kualitas kerja karyawan akan terasa kabur. Ketepatan waktu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Saat berusaha memaksimalkan masa pengerjaan sebuah tugas, masih bisa melakukan aktivitas lainnya. Semakin baik pencapaian ketepatan waktu dari kinerja karyawan, semakin baik pula produktivitas kerja yang dimiliki.¹³

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Nurdin Batjo dan Mahadain Shaleh adalah upah atau gaji dan segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi dalam bentuk insentif dan bonus juga diberikan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan. Sistem kompensasi atau balas jasa pelaksanaannya bertujuan bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat. Bagi perusahaan kompensasi dapat mempertahankan karyawan dalam mencapai cita-cita perusahaan, bagi karyawan mendapatkan imbalan untuk kelangsungan hidupnya beserta keluarga. Agar tujuan tercapai dengan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak utamanya bagi

¹³Sodexo, '3 Indikator Produktivitas Kerja Yang Harus Diperhatikan', Sodexo, 2021
<<https://www.sodexo.co.id/3-indikator-produktivitas-kerja/>>.

perusahaan dan karyawan dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan sesuai aturan yang berlaku. Tanpa adanya kompensasi yang memadai, maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan lancar dan berkembang maju. Kompensasi yang terintegrasi untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan kompensasi yang tidak memadai diharapkan organisasi menghindari masalah-masalah tentang kebutuhan para karyawan sehingga kegagalan tujuan organisasi dapat dicegah pada masa yang akan datang.¹⁴ Sehingga secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi tiga kelompok yaitu:

b. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan berupa gaji/atau upah yang dibayarkan dalam bentuk uang, ditetapkan berdasarkan suatu perjanjian kerja dan kesepakatan bersama. Merupakan bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dalam bentuk upah/gaji, yang dibayar sesuai dengan kesepakatan.

c. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian manfaat lain untuk karyawan selain upah atau gaji, yang dapat berupa uang atau barang. Kompensasi tidak langsung ini banyak bentuk dan jenisnya, tetapi secara garis besar dapat dibagi kedalam dua kelompok, yaitu pertama

¹⁴Eddy Kembuan, 'Hubungan Antara Kompensasi Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado', *Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 2 (2019), 70
<https://adoc.pub/hubungan-antara-kompensasi-dan-disiplin-kerja-dengan-produkt.html>.

program keselamatan dan kesehatan kerja, dan yang kedua program kesejahteraan karyawan.

d. Insentif dan bonus

Insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan bersifat tidak tetap. Pemberian insentif ini tidak mempengaruhi jumlah upah atau gaji.

Insentif dapat digolongkan menjadi tiga yaitu: insentif individu, insentif tim dan insentif organisasi.

1) Insentif Individu

Diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan perusahaan atas kinerja dan produktivitas personalnya. Kelebihan insentif ini adalah sebagai tambahan pendapatan karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, tetapi juga memiliki kelemahan seperti karyawan bisa menjadi egois karena terfokus pada diri sendiri.

2) Insentif tim

Diberikan oleh perusahaan kepada tim yang mencapai target yang ditentukan. Kelebihan insentif ini adalah memotivasi karyawan untuk bekerja sama dalam tim, kelemahan insentif ini jika seluruh tim fokus dalam berkompetisi untuk mendapatkan insentif, sehingga terjadi penurunan kinerja secara umum.

3) Insentif organisasi

Diberikan jika kinerja perusahaan melampaui target yang direncanakan. Insentif ini mengasumsikan bahwa seluruh karyawan bekerja sama dengan giat untuk mencapai target jangka pendek. Kelebihan insentif adalah semua anggota akan mendapatkan insentif dan kelemahannya adalah sebagian karyawan akan malas-malasan dalam mencapai target.

Bonus adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan keuntungan yang diperoleh perusahaan, dapat bersifat tetap dan variabel. Pemberian bonus ditentukan oleh pemimpin perusahaan, dan terkadang bonus disesuaikan dengan posisi jabatan.

Bonus dapat dibagi menjadi dua kelompok yaitu bonus tetap dan bonus variabel.

1) Bonus tetap

Tambahan pendapatan karyawan, biasanya berjumlah satu bulan gaji dalam setahun dan diberikan kepada seluruh karyawan. Bonus ini tergantung pada peningkatan kapasitas perusahaan maupun kinerja karyawan.

2) Bonus variabel

Tambahan pendapatan karyawan yang diberikan karena pencapaian target tertentu dari perusahaan. Target tersebut dapat

berupa keuntungan perusahaan atau karyawan, yang pelaksanaannya tergantung kebijakan perusahaan. Ada perusahaan yang memberikan bonus atas pencapaian keuntungan perusahaan dan ada juga bonus atas pencapaian.¹⁵

e. Tujuan Pemberian Insentif, Bonus, dan Komisi

- 1) Untuk karyawan, sebagai motivasi dalam pelaksanaan tanggung jawab untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaannya.
- 2) Untuk perusahaan, pemberian ini akan bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan yang berujung pada peningkatan produktivitas perusahaan, sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih banyak dan penguasaan pasar lebih tinggi.

Adapun indikator kompensasi sebagai berikut:

1) Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan karyawan atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi gaji. Umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan yang diberikan secara tetap. Adapun gaji merupakan hasil timbal balik antara perusahaan yang sudah disepakati oleh keduanya,

¹⁵Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Aksara Timur, 2018).hlm 93-94

dengan hal tersebut perusahaan memberikan imbalan berupa gaji kepada karyawan yang telah bekerja dengan maksimal.

a. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi kerja atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

b. Tunjangan

Tunjangan merupakan bayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contohnya tunjangan sebagai pelindung kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, tunjangan hari raya, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.

c. Fasilitas

Fasilitas merupakan bentuk sarana yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pengertian kompensasi berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan bekerja. Contohnya fasilitas adalah seperti jaringan wifi di tempat kerja, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau internet, seragam kerja dan sebagainya.¹⁶

¹⁶Faustiano Cardoso Gomes, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', hlm 232

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja Menurut Faustino Cardoso Gomes adalah dipakai oleh perusahaan untuk menghukum para pekerja karena atas pelanggaran atas aturan-aturan kerja atau harapan-harapan organisasi. Tindakan disiplin juga merupakan yang dipaksakan oleh majikan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin kerja ini dapat berupa teguran-teguran (*reprimand*), penskoran (*suspension*), penurunan gaji (*reduction of pay*) dan pemecatan (*firing*). Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pengurangan anggaran atau kurangnya kerja. Tindakan-tindakan disipliner itu disebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan-aturan instansi.¹⁷ Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerja akan dilakukan seefektif mungkin. Bila mana kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dicapai secara efektif dan efisien. Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan tidak ada analisis yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan oleh karena itu setiap perusahaan harus memiliki berbagai ketentuan yang harus di taati oleh karyawannya dan harus standar yang di penuhi. Tindakan disiplin kerja menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi aturan

¹⁷Faustiano Cardoso Gomes, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', hlm 232

perusahaan yang telah ditentukan. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan Pendidikan, keahlian teknologi yang tinggi sekalipun tidak menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan kedisiplinan kerja yang tinggi.¹⁸

Adapun indikator Disiplin kerja sebagai berikut:

1.1.1). Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan, dalam ketepatan waktu dalam bekerja karyawan dapat memaksimalkan pekerjaan sehingga bisa terselesaikan dengan tepat waktu. Indikator disiplin kerja yang pertama adalah ketepatan waktu. Perusahaan dapat menilai karyawan dari bagaimana mereka disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan waktu yang diberikan oleh perusahaan tidak banyak membuang-buang waktu yang ada didalam standar kerja perusahaan. Misalnya perusahaan telah menetapkan jam kerja mulai dari pukul 8 pagi sampai pukul 5 sore, maka karyawan harus hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku. Selain itu perusahaan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, maka karyawan harus tepat waktu dalam menyerahkan tugas tersebut.

¹⁸Eddy Kambuan, 'Hubungan Antara Kompensasi Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado', *Pendidikan Teknologi Dan Keguruan*, 2 (2019), 1–70.hlm 62
<https://adoc.pub/hubungan-antara-kompensasi-dan-disiplin-kerja-dengan-produkt.html>.

2). Ketaatan terhadap perusahaan

Ketaatan merupakan dasar bagi karyawan dalam memulai bekerja di sebuah perusahaan, hal tersebut dimulai dengan memperhatikan cara berpakaian dengan sopan dan melakukan komunikasi dengan baik kepada atasan dan karyawan lainnya dan maupun kepada konsumen. Karyawan harus itaat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan yang dibuat berguna untuk menjaga kelancaran perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk disiplin dalam menjalankan peraturan perusahaan.

3). Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan yang paling penting dalam bekerja, karena perusahaan telah memberikan kepercayaan tersebut kepada karyawan yang dipekerjakan, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, hal itu di tandai apabila karyawan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai atau merusak fasilitas yang ada maka karyawan akan memperbaiki kesalahan yang dibuat serta mengganti fasilitas yang di rusaknya. Tidak sedikit ditemukan karyawan yang sering mencari alasan untuk tidak menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga apabila perusahaan mendapatkan karyawan seperti ini, mereka dapat menghambat perusahaan untuk berkembang dan bergerak maju. Oleh

karena itu, seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab setiap tugasnya yang telah diberikan kepadanya.¹⁹

4. Penggunaan Teknologi

Penggunaan Teknologi Menurut Sudaryono merupakan pemanfaatan *information teknologi* (IT) oleh banyak perusahaan dalam melaksanakan *Bussiness process-nya* guna meningkatkan kemampuan kompetitif dan mentransformasi pelayanan. Sementara itu keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan capaian tujuan dan sasaran, kemampuan kompetitif dan keuntungan dalam berbisnis. Dalam lingkungan teknologi meliputi produk (manufaktur) dan jasa serta teknologi bisnis adalah pengetahuan manusia, peralatan, komunikasi, perangkat lunak maupun perangkat keras yang digunakan. Teknologi berarti perubahan dalam produksi, perbaikan peralatan dalam proses produksi, peningkatan kemampuan pekerja dan perbaikan dalam mengurus perusahaan. Penggunaan teknologi yang tepat guna mendukung inovasi-inovasi produk, meningkatkan daya saing produk dan menjadi hambatan-hambatan masuk bagi perusahaan pesaing.²⁰

Penggunaan teknologi dalam proses bisnis seperti penerapan perencanaan sumber daya manusia perusahaan atau ERP (*Enterprise Resource Planning*) meruoakan inovasi teknologi bisnis terbaru untuk mengelola dan mengorganisasi proses dalam perusahaan di tingkat lini

¹⁹Sodexo, '3 Indikator Disiplin Kerja', Sodexo, 2021 <<https://www.sodexo.co.id/indikator-disiplin-kerja/>>.

²⁰Nurfiat and Rustariyuni, Nashahta Ardhiaty, 'Pengaruh Upah Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Di Kota Denpasar', hlm 38-39 <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/piramida/article/view/46752/28169>>.

produk, penjualan, departemen, dan lokasi geografis (manajemen bahan baku, perencanaan produksi, manajemen pesanan laporan keuangan).²¹

Adapun indikator teknologi sebagai berikut:

a. Meningkatkan efisiensi

Efisien merupakan peningkatan kemampuan karyawan dalam mewujudkan suatu kegiatan atau usaha. Dengan Meningkatkan efisiensi bermakna tepat atau sesuai ketika mengerjakan sesuatu sehingga tidak membuang tenaga, waktu, dan biaya. Maka, efisien membuat seseorang mampu melaksanakan tugas secara cermat dan tepat. Efektivitas sebaiknya dianggap sebagai ukuran kualitas hasil pekerjaan di dalam suatu teknologi. Dengan perkataan lain efisiensi keorganisasian berhubungan dengan bagaimana sebaiknya suatu organisasi menerapkan teknologi tertentu untuk memudahkan para karyawan dan meminimalisir pemborosan perusahaan dan juga untuk mengelolah pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikannya dengan tepat waktu.

b. Meningkatkan efektivitas

Meningkatkan Efektivitas adalah hasil Pekerjaan dinilai efektif ketika berhasil mencapai tujuan sesuai yang telah ditetapkan sebelum eksekusi berlangsung. Efektivitas merupakan ukuran sejauh mana suatu kegiatan perusahaan mencapai tujuannya dengan memanfaatkan teknologi untuk produktivitas kerja karyawan.²²

²¹Sudaryono, *Manajemen Pemasaran* (Tangerang: Penerbit Andi, 2016).hlm 5

²²Niko Ramadhani, 'Perbedaan Efisien Dan Efektivitas', *Akseleran*, 2020
<<https://www.akseleran.co.id/blog/perbedaan-efektif-dan-efisien/>>.

c. Meningkatkan komunikasi

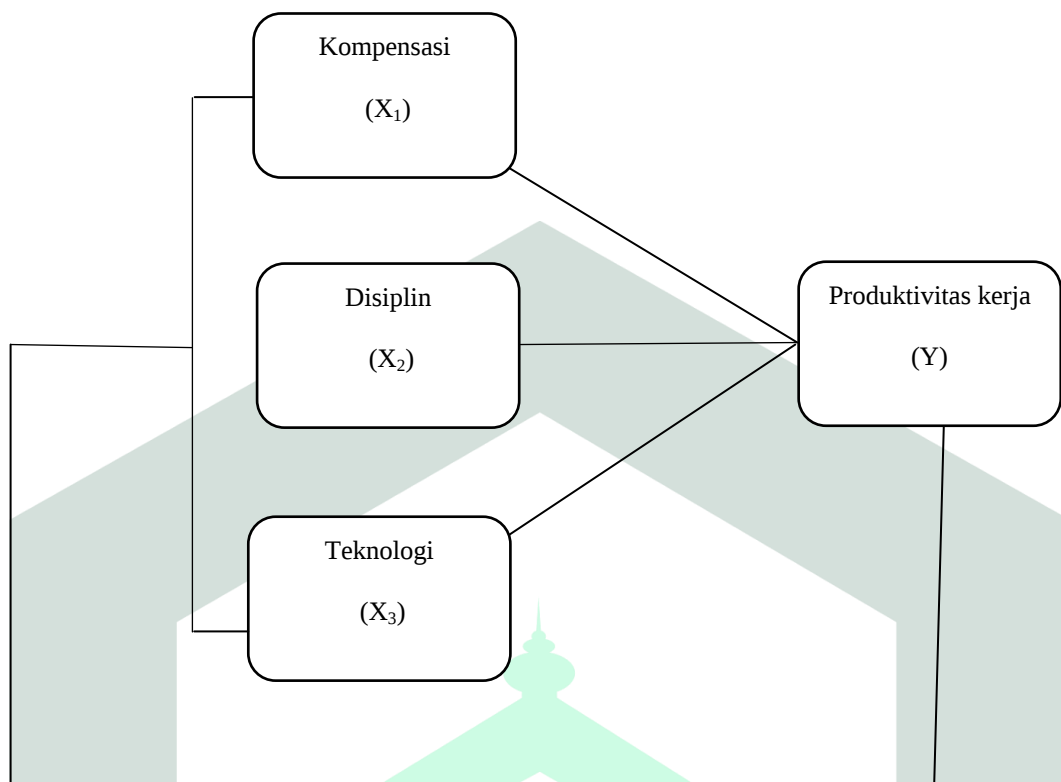
Komunikasi merupakan interaksi antara seseorang dan beberapa orang untuk agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Meningkatkan komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena akan membantu terjalinnya hubungan yang baik serta koordinasi yang baik antar sesama anggota dalam mencapai tujuan organisasi, selain itu juga komunikasi organisasi akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja dari anggota organisasi. Peran komunikasi tidak hanya dilakukan melalui pembicaraan langsung akan tetapi juga melalui teknologi dengan begitu komunikasi yang apabila dilakukan dengan jarak yang jauh itu bisa dilakukan dengan menggunakan teknologi dan memudahkan atasan berkomunikasi dengan karyawan. Sehingga pada hakikatnya, komunikasi bertujuan menyampaikan suatu informasi yang dapat dimengerti oleh orang lain. Informasi tersebut kemudian diharapkan menghasilkan umpan balik berupa perubahan positif dari si penerima informasi.²³

²³Kompas, 'Pengertian Para Ahli, Fungsi, Tujuan Dan Jenis-Jenisnya', *Kompas*, 2021
<<https://www.kompas.com/skola/read/2021/08/05/120000469/komunikasi--pengertian-para-ahli-fungsi-tujuan-dan-jenis-jenisnya?page=all>>.

C. Kerangka Pikir

Perusahaan oppo bergerak di bidang urusan penjualan handphone, organisasi ini selalu mengoptimalkan kinerja karyawan dalam bekerja, dengan begitu semua pekerjaan yang dilakukan bisa tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu agar tujuan perusahaan oppo dapat tercapai, perusahaan menerapkan dan memberikan kompensasi, disiplin kerja dan teknologi kepada karyawannya. Dalam pemberian kompensasi ini bisa menunjang kinerja karyawan dalam bekerja dan memberikan kontribusi kepada organisasi dan adapun juga pemberian disiplin kerja yang dimana disiplin kerja ini memberikan waktu kerja kepada karyawan untuk bisa memanfaatkan waktu yang lebih efektif dan memberikan rasa tanggung jawab kepada karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Penelitian ini memiliki manfaat bagi perusahaan oppo karena dari penelitian ini mengenai pemberian kompensasi, disiplin kerja dan penggunaan teknologi dapat memberikan rekomendasi kepada organisasi tersebut berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun terhadap organisasi tersebut yang bermanfaat untuk kemajuan perusahaan oppo kedepannya.



Gambar 2.1 Kerangka pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan di Kota Palopo dan Lokasi penelitian tepatnya di outlet Oppo. Penulis memilih lokasi ini yakni berusaha agar mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi, disiplin kerja dan penggunaan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan tepatnya di Kota Palopo promotor Oppo. Dimana waktu penelitian di jadwalkan pada 02 Juni – 11 Juli 2022

C. Defenisi Operasional Variabel

Pengertian operasional variable penelitian adalah suatu Atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel	Defenisi	Indikator
Produktivitas Kerja	Produktivitas dalam istilah ekonomi sebagai perbandingan secara sistematis antara hasil kerja yang di capai dengan jumlah sumber daya yang digunakan dalam sebuah produksi	- Kuantitas kerja - Kualitas kerja - Ketepatan waktu
Kompensasi	Bentuk penghargaan yang diberikan oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.	- Upah/dangaji - Insentif - Tunjangan - Fasilitas
Disiplin	Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah kerja lakuserta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.	- Ketepatan waktu - Ketaatan terhadap perusahaan - Tanggung jawab

Teknologi	teknologi adalah suatu rancangan atau desain untuk alat bantu tindakan yang mengurangi ketidakpastian hubungan sebab akibat dalam mencapai suatu hasil yang diinginkan	- Meningkatkan efesiensi - Meningkatkan efektifitas - Meningkatkan komunikasi
-----------	--	---

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh jumlah orang atau penduduk di suatu daerah, jumlah orang atau pribadi yang mempunyai ciri-ciri yang sama, jumlah penghuni manusia maupun makhluk hidup lainnya pada suatu satuan ruang tertentu, sekelompok orang, benda, atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel, atau suatu kumpulan yang memenuhi syarat tertentu dengan berkaitan dengan masalah penelitian.²⁴

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan oppo di daerah kota palopo.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki dua makna yaitu (1) semua unit mampu menemukan peluang untuk diambil sebagai

²⁴Iche Andryani Liberty dan Pariyana Eddy Roflin, *Populasi Sampel Variabel Dalam Penelitian Kedokteran* (Bojong Pekalongan, Jawa Tengah: Penerbit NEM, 2021) hlm 5
https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Populasi%2Bsampel%2Bvariabel%2Bdalam%2Bpenelitian%2Bkedokteran&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&ovdme=1&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Populasi%2Bsampel%2Bvariabel%2Bdalam%2Bpenelitian%2Bkedokteran&f=false.

unit sampel, dan (2) sampel dipandang penduga populasinya atau sebagai populasi dalam bentuk kecil. Penelitian yang digunakan yakni teknik pengambilan sampel *non probability sampling* dimana metode total sampling yaitu semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel.²⁵

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Oppo di Kota Palopo. Responden dalam penelitian ini berjumlah 64 responden.

a). Jenis Kelamin

Tabel 3.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	N	%
Laki-Laki	28	44%
Perempuan	36	56%
Total	64	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 28 orang dan jumlah responden perempuan sebanyak 36 orang.

b). Usia

Tabel 3.2 Karakteristik Responden berdasarkan usia

Umur Responden	N	%
----------------	---	---

²⁵Iche Andryani Liberty dan Pariyana Eddy Roflin, 'Populasi Sampel Variabel Dalam Penelitian Kedokteran' hlm 11
https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Populasi%2Bsampel%2Bvariabel%2Bdalam%2Bpenelitian%2Bkedokteran&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&ovdme=1&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Populasi%2Bsampel%2Bvariabel%2Bdalam%2Bpenelitian%2Bkedokteran&f=false.

20-22	48	75%
23-26	16	25%
Total	64	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah responden dengan umur 20-22 tahun sebanyak 48 orang dan umur 23-26 sebanyak 16 orang.

E. Teknik pengumpulan data

Suatu teknik pengumpulan data digunakan ketika meneliti dipenelitian tersebut yakni menggunakan kusioner. Yang dimaksud dengan kuesioner adalah suatu teknik dalam pengumpulan data dengan mengisi suatu pertanyaan dan persetujuan. Pertanyaan diukur menggunakan skala likert (Sangat Setuju, Setuju, Netral, TidakSetuju, dan Sangat Tidak Setuju).

F. Instrument penelitian

Instrument merupakan yang dipakai untuk mengumpulkan data, dimana pengumpulan datanya menggunakan teknik skala likert. Dimana data respondennya yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA dan Umur 20-26 tahun.

Skala likert digunakan sebagai skala ukur untuk alat yang digunakan untuk mengetahui data. Skala likert dirancang untuk memeriksa seberapa banyak topik sepakat tidak sepakat mengenai kebenaran dengan perbandingan lima faktor sesuai pedoman yaitu:

I. DATA RESPONDEN

Nama

Jenis Kelamin : ☐ Perempuan
☐ Laki-laki

Umur :

Pendidikan :

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara/i membaca setiap butir pertanyaan dengan capat
2. Silahkan beri tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya di perbolehkan memilih satu alternatif jawaban
4. Semua pertanyaan yang ada, mohon di jawab tanpa ada satupun yang terlewat

III. KETERANGAN JAWABAN

Pilih salah satu jawaban dengan jujur, sesuai dengan fakta yang ada Bapak/Ibu/Saudara/i alami sehari-hari di PT.Oppo Indonesia (Studi kasus : Karyawan PT. Oppo Kota Palopo) dengan cara.

(SS) = Sangat Setuju

(S) = Setuju

(N) = Netral

(TS) = Tidak Setuju

(STS) = Sangat Tidak Setuju

1. Kompensasi

TABEL 3.3 Kuesioner

Variabel	Indikator	Pernyataan	S S	S	N	T S	ST S
Kompensasi	a. Upah dan gaji	1. Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku					
		2. Saya menerima gaji yang cukup sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
		3. Gaji yang diterima selalu tepat waktu					
		4. Upah yang di terima sudah sesuai dengan upah minimum					
		5. Saya menerima upah lebih dari apa yang saya kerjakan					
		6. Saya menerima upah hari itu juga pada saat mengerjakan pekerjaan yang di berikan					
	b. Insentif	7. Insentif yang diberikan perusahaan dapat menunjang					

		kinerja karyawan					
		8. Karyawan yang memiliki prestasi, akan diberikan bonus lebih					
		9. Perusahaan akan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk bekerja					
	c. Tunjangan	10. Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang ditentukan					
		11. Saya menerima tunjangan pelindung kesehatan dari perusahaan					
		12. Saya menerima tunjangan liburan dari perusahaan bersama team					
	d. Fasilitas	13. Fasilitas yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan					
		14. Fasilitas yang ada mampu menunjang prestasi kerja karyawan					
		15. Saya merasa fasilitas yang berikan					

		belum mampu menunjang kinerja karyawan					
--	--	--	--	--	--	--	--

2. Disiplin Kerja

Variabel		Pernyataan	S S	S	N	T S	ST S
Disiplin Kerja	a. Ketepatan waktu	16. Perusahaan mampu menilai karyawan dalam kedisiplinan terhadap waktu					
		17. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu					
		18. Saya melakukan pekerjaan sampai waktu yang telah ditentukan perusahaan					
	b. Ketaatan terhadap perusahaan	19. Saya selalu taat pada aturan dari perusahaan					
		20. Saya menggunakan identitas sebagai karyawan di tempat kerja					
		21. Peraturan yang dibuat untuk menjaga kelancaran visi dan misi perusahaan					
	c. Tanggung jawab	22. Perusahaan akan memberikan peringatan terhadap karyawan yang tidak					

		bekerja secara optimal					
		23. Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang berikan					
		24. Karyawan mampu mengambil keputusan untuk memecahkan masalah					

3. Teknologi

Variabel		Pernyataan	SS	S	N	ST	STS
Teknologi	a. Meningkatkan efesiensi	25. Kegiatan perusahaan mampu teratasi dengan menggunakan teknologi					
		26. Teknologi memudahkan pekerjaan karyawan dalam memasarkan produknya di media social					
		27. Penggunaan teknologi mampu meminimalisir pemborosan					

	b. Meningkatkan efektivitas	28. Saya mampu meningkatkan pekerjaan dengan menggunakan teknologi					
		29. Karyawan mampu meningkatkan pengetahuan dengan menggunakan teknologi					
		30. Hasil pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan menggunakan teknologi sudah dengan yang diharapkan					
	c. Meningkatkan komunikasi	31. Penggunaan Teknologi mampu meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan					
		32. Saya mampu berkomunikasi baik dengan team					
		33. Karyawan mampu menjaga attitude dalam berkomunikasi melalui handphone					

4. Produktivitas Kerja

Variabel		Pernyataan	S S	S	N	S T	ST S
Produktivitas Kerja	a. Kuantitas kerja	34. Karyawan mampu mencapai target yang diberikan perusahaan					
		35. Karyawan memberikan pelayanan terhadap para konsumen					
		36. Karyawan merasa puas dengan kuantitas pekerjaan yang dilakukan selama bekerja					
	b. Kualitas kerja	37. Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditentukan					
		38. Kualitas pelayanan yang saya berikan kepada konsumen sesuai dengan harapan konsumen					
		39. Saya mampu mengembangkan standar kualitas kerja di perusahaan					

		40. Karyawan mampu bekerja lebih dengan mengifisienkan waku					
	c. Ketepatan waktu	41. Ketepatan waktu dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					
		42. Ketepatan waktu dapat mendorong karyawan berkerja lebih optimal					

Hal ini didasarkan pada pengolahan data oleh program SPSS. Sebelum menginterpretasikan hasil regresi linier model survei yang dipakai, terlebih dahulu data survei harus diuji. Hal ini dilakukan agar menentukan apakah model tersebut bisa dinyatakan relevan.

Kompensasi								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total_X1
2	1	2	1	1	1	1	1	10
3	3	2	2	3	2	1	1	17
1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	2	2	2	1	1	1	2	13
2	2	2	1	2	2	2	2	15
1	1	2	2	1	1	1	2	11
3	3	1	2	2	2	2	2	17
2	2	2	2	3	2	2	2	17
1	2	1	1	2	2	2	2	13
2	2	1	1	1	1	1	1	10
1	2	2	2	2	2	2	2	15
2	2	2	2	2	2	2	2	16
1	1	2	2	1	1	1	1	10
1	1	1	2	2	2	1	2	12
2	2	3	3	2	2	2	2	18

2	2	2	2	1	2	2	2	15
2	2	2	2	2	1	1	2	14
2	2	1	1	2	2	2	2	14
1	1	1	2	2	1	1	2	11
2	1	2	2	2	2	1	1	13
2	2	1	2	2	2	2	2	15
2	2	1	1	2	2	1	1	12
2	2	1	2	2	2	2	2	15
1	1	1	2	2	2	2	1	12
2	1	2	2	2	2	2	2	15
2	2	2	2	2	2	2	2	16
1	2	1	2	2	1	1	2	12
2	2	2	3	2	2	2	2	17
2	2	1	2	2	2	2	2	15
2	2	1	2	2	2	2	2	15
1	2	2	2	3	2	1	2	15
2	2	1	2	2	2	2	2	15
2	2	2	2	3	2	2	2	17
2	2	1	2	3	2	1	2	15
2	2	1	2	1	2	1	2	13
2	2	1	2	2	2	1	2	14
1	2	2	2	2	2	2	1	14
1	1	2	2	2	2	2	1	13
1	1	1	1	2	2	2	2	12
1	1	2	2	2	2	1	1	12
2	2	1	2	3	2	1	2	15
2	2	2	1	2	2	2	1	14
1	1	1	2	2	2	2	2	13
2	1	2	2	2	2	2	2	15
2	2	1	2	2	2	1	2	14
1	2	2	2	3	2	1	2	15
1	1	2	2	3	2	2	2	15
2	2	2	1	3	2	2	1	15
2	1	2	2	3	2	2	2	16

1	1	2	1	2	1	1	1	10
1	2	1	2	2	2	2	2	14
1	2	2	1	3	2	1	1	13
2	2	1	2	3	2	2	2	16
2	1	2	2	3	2	1	1	14
2	1	2	1	2	1	2	2	13
1	2	2	1	2	1	2	2	13
2	2	1	2	2	2	1	2	14
2	1	1	1	2	2	1	1	11
1	2	1	2	2	2	1	1	12

Disiplin Kerja							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total_X2
1	2	2	2	2	1	2	12
1	1	1	1	1	1	2	8
1	1	1	1	1	1	2	8
2	2	2	2	2	1	3	14
1	2	1	1	1	1	3	10
2	2	1	1	1	1	3	11
1	2	1	1	1	1	3	10
1	2	1	1	1	1	3	10
1	1	1	1	1	1	2	8
1	2	1	1	1	1	3	10
1	2	1	1	1	1	2	9
2	2	2	1	1	1	3	12
1	2	1	1	1	1	3	10
1	2	1	1	1	1	3	10
2	1	2	1	1	1	3	11
1	1	1	1	1	1	2	8
1	1	1	1	1	1	2	8
1	2	1	1	1	1	2	9
2	2	1	1	1	1	2	10
1	1	2	1	1	1	2	9
1	1	2	1	1	1	2	9
1	1	1	1	1	1	3	9
1	2	1	1	1	1	3	10
2	2	1	1	1	1	3	11
1	2	1	1	1	1	3	10

1	2	1	1	1	1	2	9
1	2	1	1	1	1	2	9
2	2	2	1	1	1	2	11
1	2	1	1	1	1	2	9
1	2	1	1	1	1	3	10
2	2	2	1	1	1	3	12
1	2	1	1	1	1	3	10
1	2	1	1	1	1	2	9
2	2	2	1	1	1	3	12
1	2	1	1	1	1	2	9
1	2	1	1	1	1	3	10
2	2	2	1	1	1	2	11
2	2	1	1	1	1	2	10
1	1	1	1	1	1	2	8
1	2	1	1	1	1	3	10
2	2	2	1	2	1	2	12
2	2	2	1	1	2	3	13
1	1	2	1	1	1	2	9
2	2	2	1	1	1	2	11
2	2	1	1	1	1	3	11
2	2	2	1	1	1	2	11
1	2	2	1	1	1	2	10
2	2	1	1	1	1	3	11
1	2	2	1	1	1	3	11
2	2	2	1	1	1	3	12
2	2	2	1	1	2	3	13
2	2	2	1	1	1	2	11
2	2	2	1	1	1	2	11
1	2	1	1	1	1	2	9
1	2	1	1	1	1	3	10
2	2	1	1	1	1	2	10
2	1	2	1	1	2	3	12
1	1	2	1	1	2	2	10
2	1	1	2	1	1	3	11
1	2	1	2	1	1	2	10
2	2	1	2	1	1	3	12
2	2	2	1	1	1	2	11
1	2	1	2	1	1	3	11
1	2	1	2	2	1	2	11

Penggunaan Teknologi							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P6	Total_X3
1	1	1	1	1	1	1	7
2	1	1	1	1	1	1	8
2	2	2	2	3	1	1	13
2	1	2	2	2	2	2	13
1	1	1	1	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	2	14
2	1	1	1	2	2	2	11
2	2	2	2	3	2	2	15
1	1	1	1	2	2	1	9
1	1	2	2	2	2	3	13
1	1	2	2	3	2	2	13
1	1	1	1	1	2	2	9
2	2	1	2	1	3	2	13
2	2	2	1	1	3	2	13
1	1	2	2	2	3	2	13
1	1	1	2	2	2	2	11
1	2	1	1	1	1	1	8
1	2	2	2	2	2	1	12
1	1	1	2	2	2	1	10
2	2	2	2	2	1	1	12
2	2	2	2	3	2	2	15
2	2	3	2	1	1	1	12
2	2	2	2	1	1	1	11
2	2	2	1	1	3	3	14
1	1	1	1	3	2	2	11
2	2	2	2	3	2	2	15
1	1	3	2	2	2	1	12
1	2	2	2	3	3	2	15
1	2	2	2	2	2	2	13
1	2	2	2	1	2	2	12
2	2	2	2	3	1	1	13
2	1	2	2	2	1	1	11
2	1	2	1	2	1	1	10
1	2	2	1	2	1	1	10
2	2	2	2	2	1	1	12

2	2	2	2	2	2	1	13
1	2	3	2	3	3	2	16
2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	2	2	1	2	2	13
1	2	2	2	1	2	2	12
1	2	3	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	3	2	2	2	2	15
2	1	2	2	3	3	2	15
1	1	2	1	2	2	2	11
2	2	2	1	2	2	2	13
2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	2	14
1	2	2	2	2	2	2	13
1	2	2	2	1	2	2	12
1	2	2	1	1	3	2	12
1	2	2	1	1	1	2	10
1	2	2	1	2	1	2	11
2	1	2	1	2	2	2	12
2	2	2	2	1	2	2	13
1	2	2	2	1	1	2	11
2	2	2	2	1	1	2	12
1	1	2	2	2	1	2	11
2	2	3	1	2	1	2	13
1	1	2	1	2	1	2	10
2	2	3	2	1	1	2	13
1	1	2	2	2	1	2	11
2	2	3	2	1	1	1	12
1	2	2	2	1	1	1	10

Penggunaan Teknologi							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P6	Total_X3
1	1	1	1	1	1	1	7
2	1	1	1	1	1	1	8
2	2	2	2	3	1	1	13
2	1	2	2	2	2	2	13
1	1	1	1	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	2	14

2	1	1	1	2	2	2	11
2	2	2	2	3	2	2	15
1	1	1	1	2	2	1	9
1	1	2	2	2	2	3	13
1	1	2	2	3	2	2	13
1	1	1	1	1	2	2	9
2	2	1	2	1	3	2	13
2	2	2	1	1	3	2	13
1	1	2	2	2	3	2	13
1	1	1	2	2	2	2	11
1	2	1	1	1	1	1	8
1	2	2	2	2	2	1	12
1	1	1	2	2	2	1	10
2	2	2	2	2	1	1	12
2	2	2	2	3	2	2	15
2	2	3	2	1	1	1	12
2	2	2	2	1	1	1	11
2	2	2	1	1	3	3	14
1	1	1	1	3	2	2	11
2	2	2	2	3	2	2	15
1	1	3	2	2	2	1	12
1	2	2	2	3	3	2	15
1	2	2	2	2	2	2	13
1	2	2	2	1	2	2	12
2	2	2	2	3	1	1	13
2	1	2	2	2	1	1	11
2	1	2	1	2	1	1	10
1	2	2	1	2	1	1	10
2	2	2	2	2	1	1	12
2	2	2	2	2	2	1	13
1	2	3	2	3	3	2	16
2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	2	2	1	2	2	13
1	2	2	2	1	2	2	12
1	2	3	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	3	2	2	2	2	15
2	1	2	2	3	3	2	15
1	1	2	1	2	2	2	11

2	2	2	1	2	2	2	13
2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	2	14
1	2	2	2	2	2	2	13
1	2	2	2	1	2	2	12
1	2	2	1	1	3	2	12
1	2	2	1	1	1	2	10
1	2	2	1	2	1	2	11
2	1	2	1	2	2	2	12
2	2	2	2	1	2	2	13
1	2	2	2	1	1	2	11
2	2	2	2	1	1	2	12
1	1	2	2	2	1	2	11
2	2	3	1	2	1	2	13
1	1	2	1	2	1	2	10
2	2	3	2	1	1	2	13
1	1	2	2	2	1	2	11
2	2	3	2	1	1	1	12
1	2	2	2	1	1	1	10

Produktifitas Kerja				
P1	P2	P3	P4	Total_Y
2	1	1	1	5
1	2	2	1	6
1	2	2	1	6
1	2	2	1	6
1	2	2	1	6
1	2	2	1	6
2	3	2	1	8
1	2	2	2	7
1	2	2	2	7
2	3	2	3	10
1	2	2	2	7
1	2	2	2	7
2	3	2	3	10
1	2	2	2	7
1	2	2	2	7
1	2	2	1	6

1	2	1	2	6
1	2	1	2	6
2	3	2	2	9
2	3	2	2	9
2	3	1	1	7
1	2	2	1	6
1	2	1	2	6
1	2	2	2	7
1	2	1	2	6
1	2	2	2	7
1	2	1	3	7
1	3	1	2	7
1	2	1	2	6
1	2	2	2	7
2	3	2	2	9
1	2	2	2	7
1	2	1	2	6
1	2	2	3	8
1	2	2	3	8
2	3	1	2	8
1	3	2	2	8
1	3	2	2	8
1	3	2	2	8
2	2	2	3	9
1	2	1	3	7
1	2	1	3	7
1	3	2	2	8
1	2	2	2	7
1	3	2	3	9
1	3	2	3	9
1	2	1	2	6
1	2	2	2	7
1	2	1	2	6
1	2	2	2	7
1	2	2	3	8
1	2	2	3	8
1	2	2	2	7
1	2	2	2	7
1	2	1	2	6

1	2	1	2	6
2	3	2	3	10
2	3	2	2	9
2	3	2	3	10
1	2	1	2	6
1	2	1	2	6
1	2	1	2	6
1	2	2	2	7
1	2	2	3	8

G. Uji validitas dan reabilitas instrument

Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS. Sebelum menginterpretasikan hasil regresi linear model survei yang digunakan, terlebih dahulu data survei harus di uji. Ini dilakukan untuk melihat jika model tersebut dapat dianggap relevan. Analisis di lakukan dengan bantuan menganalisis masalah-masalah yang mungkin di temukan secara kuantitatif. Karena jenis catatan yang digunakan adalah catatan kuantitatif, kita dapat menggunakan Teknik analisis kuantitatif untuk menyelesaikan penelitian ini. Pengolahan data dengan evaluasi kuantitatif melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Uji Instrumen

Instrumen penelitian ialah alat yang dipergunakan oleh peneliti dalam metode pengumpulan data untuk menganalisis hasil penelitian yang kemudian dilakukan dalam penelitian sosial.

2. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner.

Angket di sebut valid apabila pertanyaan dalam angket itu dapat

mengatakan hal yang diukur oleh angket tersebut. Bila $r_{hitung} >$ tabel pertanyaan dibilang valid. Instrumen yang valid artinya instrument yang digunakan untuk mengukur data yang valid.

Table 3.4 Hasil Validitas

No	Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket.
1	Kompensasi (X1)	1	0,536	0,279	Valid
		2	0,538	0,279	Valid
		3	0,302	0,279	Valid
		4	0,494	0,279	Valid
		5	0,546	0,279	Valid
		6	0,614	0,279	Valid
		7	0,550	0,279	Valid
		8	0,523	0,279	Valid
2	Disiplin Kerja (X2)	1	0,711	0,279	Valid
		2	0,453	0,279	Valid
		3	0,565	0,279	Valid
		4	0,340	0,279	Valid
		5	0,383	0,279	Valid
		6	0,334	0,279	Valid
		7	0,477	0,279	Valid
3	Teknologi (X3)	1	0,406	0,279	Valid
		2	0,457	0,279	Valid
		3	0,558	0,279	Valid

		4	0,553	0,279	Valid
		5	0,463	0,279	Valid
		6	0,535	0,279	Valid
		7	0,465	0,279	Valid
4	Produktifitas Kerja	1	0,640	0,279	Valid
	(Y)	2	0,733	0,279	Valid
		3	0,506	0,279	Valid
		4	0,592	0,279	Valid

Sumber: Diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan informasi di atas, terlihat bahwa jumlah nilai pertanyaan yang dipakai adalah valid. Di penelitian ini invaliditas yang dipakai adalah $> 0,279$, sehingga jika angka pada kenyataanya $> 0,279$ maka item pernyataan tersebut dikatakan invalid. Hal ini memungkinkan peneliti untuk menggunakan alat ukur yang dijelaskan diatas untuk mengukur apa yang ingin mereka ukur.

3. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas ialah ukuran stabilitas dan konsistensi responden dalam menanggapi kuesioner dan merupakan ukuran variable yang dinyatakan dalam bentuk numerik. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari kuesioner tersebut stabil dan konsisten. Uji Reabilitas indicator variabel dapat dijalankan Bersama-sama. Bila nilai $\alpha > 0,6$ bisa dikatakan reliabel. Reliabel atau reabilitas dengan nilai 0,6 atau 0,06.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,589	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,432	Reliabel
Teknologi (X3)	0,463	Reliabel
Produktifitas Kerja (Y)	0,434	Reliabel

Sumber: Diolah menggunakan SPSS

H. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dan pengolahan data dengan software SPSS. Analisis data dilakukan dengan menguji variable secara statistic menggunakan software SPSS. Dari analisis tersebut dapat diketahui seberapa besar variable terikat memengaruhi variable bebas. Model regresi untuk penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_0 X_1 + \beta_0 X_2 + \beta_0 X_3 + e$$

Sebelum menentukan hasil regresi penelitian terdahulu melakukan uji kualitas instrument penelitian yaitu uji validitas dan reabilitas. Selain itu akan dilakukan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Setelah dilakukan pengujian data, dilakukan uji hipotesis dan regresi berganda, uji T (uji parsial), uji F, dan uji koefisien determinasi (R).

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas adalah sebuah ujinya dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah data sebaran tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.²⁶ Uji statistic digunakan sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas kolmogorov smirnov.

Penguji normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan $\geq 0,05$; data distribusi normal, maka H_0 diterima. Begitu juga dengan sebaliknya jika signifikan $\leq 0,05$; data distribusi tidak normal, maka H_0 ditolak.²⁷

b. Uji Multi kolinearitas

Multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Model regresi yang dimaksud dalam hal ini antara lain: regresi linear, regresi logistik, regresi data panel dan coxregression.²⁸ Jika antara variabel independen terdapat nilai korelasi yang cukup tinggi ($\leq 0,95$), maka hal ini merupakan indikator adanya multikolinearitas. Mengamati nilai *tolerance* dan *variance inflation facto* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai

²⁶Anwar Hidayat, 'Uji Normalitas Dan Metode Perhitungan (Penjelasan Lengkap)', *Statistikian*, 2017 <<https://www.statistikian.com/2017/01/uji-normalitas.html>>.

²⁷ Veronica Eupharacia M Goda, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Komepensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', hlm 54 <<http://repository.usd.ac.id/id/eprint/31383>>

²⁸Anwar Hidayat, 'Pengertian Multikolinearitas Dan Dampaknya', *Statistikian*, 2017 <<https://www.statistikian.com/2017/11/multikolinearitas.html>>.

cut-off yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$. Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terja di heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan uji Glejser, yaitu dengan meregresi masing-masing variabel independen dengan absolute residual terhadap variabel dependen. Kriteria dari uji Glejser adalah suatu variabel dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut juga homoskeastisitas jika nilai signifikan $\geq 0,05$.

2. Analisis Regresi

Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variable kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan penggunaan teknologi (X3) terhadap produktivas kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan

aplikasi perhitungan statistic yaitu SPSS (*Statistical Packge For the Social*). Untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen ditunjukkan dalam persamaan regresi yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y=a+X_1+X_2+ X_3$$

Keterangan:

Y=Variabel terkait atau yang dipergunakan (kinerja karyawan)

X₁= kompensasi

X₂= disiplin kerja

X₃ = penggunaan teknologi

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (Uji-R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (pemberian kompensasi, disiplin kerja dan penggunaan teknologi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji Parsial (Uji t)

Jika digunakan untuk menguji variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan.

1) Menentukan hipotesis

2) Menentukan t hitung dengan menggunakan rumus hitung:

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r= Koefesiensi korelasi parsial

k= Jumlah variabel independen n= Jumlah data

- 3) Menentukan tingkat signifikansi, tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$
- 4) Menentukan t tabel, table distribusi dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) n-k (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen).
- 5) Kriteria pengujian:

Apa bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, serta apa bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Stimulan (Uji F)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau Uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesisnya itu sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(N-k)}$$

Keterangan:

R^2 =koefesiensi determinansi

N=jumlah data

K =jumlah variabel independen

Langkah-langkah dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesi
- 2) Menentukan tingkat signifikansi, tingkat signifikansi menggunakan $\alpha=5\%$ (signifikansi 5% adalah ukuran standar yang digunakan dalam penelitian).
- 3) Menentukan F_{hitung} dengan menggunakan rumus F_{hitung} yang sudah dituliskan diatas

- 4) Menentukan F_{tabel} , Menggunakan rumus:

$$df = n - k - 2$$

Keterangan:

df=derajat

kebebasan n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

- 5) Kriteria pengujian

Apabila nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 , ditolak.

Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak berpengaruh pada taraf signifikansi 5%.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum objek penelitian

a. Sejarah singkat Oppo Smartphone

Oppo hadir sebagai suatu penyedia layanan teknologi serta elektronik global dimana menghadirkan suatu perangkat elektronik yang terbaru serta sangat canggih dimana terdapat di 20 negara, yaitu Amerika Serikat, Cina, Australia, dan negara-negara lain di Eropa, Asia Tenggara, Asia Selatan, Timur Tengah dan Afrika. Oppo mampu menyerahkan suatu pengalaman *handphone* paling baik serta menempuh suatu desain yang baik serta teknologi yang cerdas. Oppo melakukan suatu usaha untuk mencapai teknologi yang belum pernah ada, kualitas perangkat baru, serta menjadikan pengalaman pengguna paling baik. Kami membantu, menghasilkan, dan memperkenalkan produk yang dapat di andalkan serta canggih sampai saat ini digunakan.

Awal mula berdirinya tahun 2004, Oppo berhasil menghadirkan produk kepada pemakai di semua dunia. Kemudian mampu menembus pasar *handphone* tepatnya tahun 2008, Oppo telah mulai memasuki suatu pasar internasional tepatnya tahun 2010 serta mampu membuat suatu bisnis yang mengglobal dimana yang pertama kali April 2010 di Thailand. Oppo telah hadir di 21 pasar tepatnya di semua dunia

dan kini melatar belakangi Oppo Elektronik Crop, Ltd ikut agar ramai di pasar serta Smartphone. Selanjutnya pada tahun 2008 Oppo telah mulai bekerja di pasar Smartphone. Kemudian bulan April 2013 Oppo awalnya masuk di pasar Indonesia dengan resmi. Oppo pertama-tama memperluas sayapnya di berbagai negara misalnya, Amerika, Vietnam, Thailand, Rusia, dan Qatar. Pada saat Oppo terus-menerus mempromosikan dengan maksud berusaha memperlihatkan dan mempromosikan suatu kualitas mereknya melalui suatu internet, TV, dan media cetak dll. Hadirnya suatu produk Smartphone yang sangat unggul adalah, Oppo Dind 5, Oppo Find Way U7015, dan Oppo Find Piano. Dimana terdapat kisaran beberapa harga telepon pintar Oppo tepatnya terletak di Indonesia hingga sekarang dari 2 juta hingga 6 juta.

b. Visi dan Misi Oppo Smarthphone

1) Visi

“The art of technology” yang artinya seni dalam teknologi.

Oppo Smartphone adalah kombinasi yang indah dan modern dari seni dan teknologi. Kualitas Oppo smartphone yang dimiliki sangat bagus karena mempunyai model, warna serta bentuk yang sangat canggih. Perusahaan Oppo bukan hanya menciptakan suatu perangkat yang cantik serta sangat mudah digunakan oleh penggunanya.

2) Misi

- a) Oppo smartphone sangat pandai menggait atau mengikat hati para pengguna khususnya anak-anak dengan hadirnya desain handphone yang bagus dan menarik serta penggunaan handphone yang mudah dan pengembangan produk yang memadai serta pelayanan yang berkualitas tinggi.
- b) Oppo smartphone berusaha dengan kuat untuk menciptakan inovasi baru dengan menciptakan suatu ponsel yang sangat canggih dan tidak membosankan sesuai dengan keinginan masyarakat.
- c) Oppo mampu menciptakan strategi yang cepat dan meirilis produk yang bagus untuk pengembangan smartphone dan memperluas cakupan suatu layanan di semua dunia.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16234479
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.072
Test Statistic		.105

Asymp. Sig. (2-tailed) .079^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari table 4.1 dengan menggunakan suatu metode Kolmogorov Smirnov diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,079 dimana $>$ dari nilai signifikansi 0,05 sehingga bisa dikatakan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	6.511	1.740		3.743	.000	
	Kompensasi	-.110	.072	-.189	-1.522	.133	.999 1.001
	disiplin kerja	.127	.113	.141	1.127	.264	.985 1.016
	Teknologi	.078	.080	.122	.972	.335	.984 1.016

a. Dependent Variable: produktifitas kerja

Sumber: Diolah menggunakan SPSS versi 25

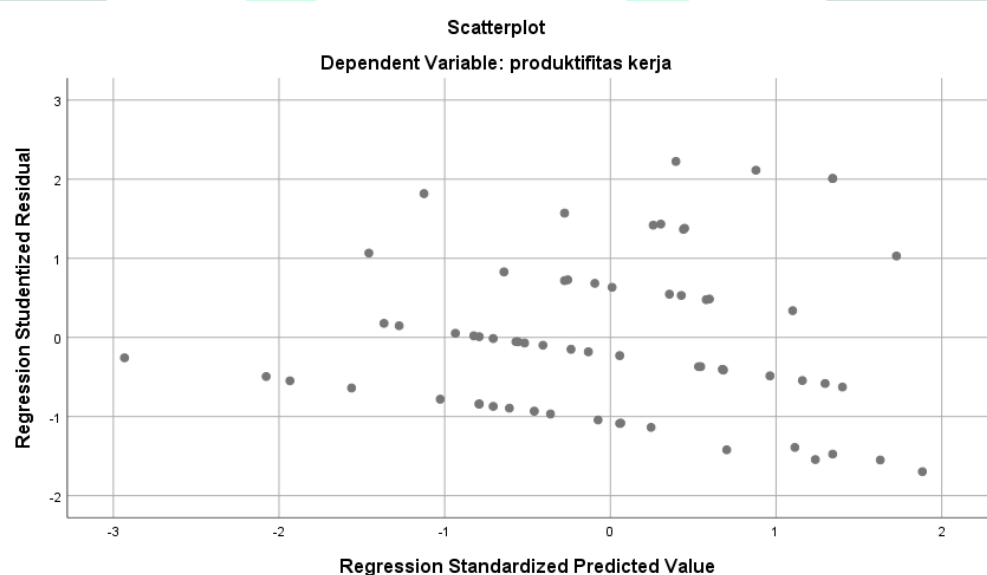
Dari table 4.2 dapat dilihat dimana hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF pada variable Kompensasi (X1) sebesar 1,001 $<$ 10, pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1,016 $<$ 10 dan pada variable teknologi (X3) sebesar 1,016 $<$ 10 sedangkan nilai Tolerance pada variable kompnsasi sebesar 0,999 $>$ 0,10 pada variable disiplin kerja sebesar 0,985 $>$ 0,10 dan pada variable teknologi sebesar 0,984 $>$

0,10. Karna nilai VIF seluruh variable lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance seluruh variable lebih besar dari 0,10 maka dapat dinyatakan tidak adaa multikolinearitas yang terjadi antara variable independen, asumsi uji multikolinearitas terpenuhi dan data layak dilanjutkan untuk pengujian berikutnya.

c. Uji Heterskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan yang lain. Heteroskedastisitas merupakan salah satu factor yang menyebabkan model regresi linear tidak efisien dan akurat. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas.

Gambar 4.1
Grafik Scatterplot



Sumber: Diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan gambar 4.1, grafik Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan menggambarkan pola tertentu yang jelas. Sehingga sapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah keteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variable kompensasi(X1), disiplin kerja(X2) dan teknologi(X3) secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap produktifitas kerja(Y).

Perhitungan statistic dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS yaitu:

Tabel 3.8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.511	1.740	
	Kompensasi	-.110	.072	-.189
	disiplin kerja	.127	.113	.141
	Teknologi	.078	.080	.122

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan table tersebut dapat dilihat nilai konstanta sebesar 6.511 dan untuk kompensasi (nilai β) sebesar -0,110 sementara disiplin

kerja (nilai β) sebesar 0,127 dan teknologi sebesar 0,078. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,511 + (-0,110)X_1 + 0,127X_2 + 0,078X_3$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Teknologi

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 6,511 menunjukkan bahwa jika kompensasi disiplin kerja dan teknologi = 0 atau tidak ada, maka produktivitas kerja akan sebesar 6,511.
- b. Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar (-0,110) bernilai negatif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan/penurunan variable kompensasi akan meningkatkan/menurunkan variable produktivitas kerja dengan asumsi disiplin kerja (X_2) dan teknologi (X_3) tetap. artinya setiap 1 unit nilai X_1 akan berkurang nilai Y sebesar 0,110
- c. Koefisien X_2 sebesar 0,127 artinya setiap 1 unit nilai X_2 akan menambah nilai Y sebesar 0,127

- d. Koefisien X_3 sebesar 0,078 artinya setiap 1 unit nilai X_3 akan menambahkan nilai Y sebesar 0,078

4. Uji Hipotesis

a. Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji statistic F diuji simultan untuk mengetahui pengaruh semua variable independen secara bersama-sama terhadap dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 dengan dasar pengetahuan keputusan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tingkat signifikan sebesar 5% taraf nyata dari F_{tabel} ditentukan dari derajat bebas (df) = $n-k-1$ maka $64-3-1 = 60$, dengan kemudian $F_{tabel} = 2,78$

Tabel 3.9
Hasil Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.884	3	2.295	1.618	.195 ^b
	Residual	85.116	60	1.419		
	Total	92.000	63			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), teknologi, disiplin kerja, kompensasi

Sumber: Diolah menggunakan SPSS versi 25

berdasarkan table 3.9 hasil perhitungan diperoleh signifikansi sebesar 0,195^b. dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0,195 menunjukkan lebih besar dari 0,05 ($0,195 > 0,05$), dan nilai F_{hitung} $1,618 < 2,78$. Dengan demikian H_a

ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variable bebas kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan teknologi (X3) secara simultan terhadap variable terikat produktivitas kerja (Y).

5. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variable independen (X) memengaruhi variable dependen (Y) yang di uji pada tingkat signifikan 0,05. Pengaruh dapat dilihat dari nilai t_{hitung} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara parsial variable x terhadap y. kriteria hipotesisi adalah sebagai berikut:

- Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima
- Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o diterima

Tabel 3.10
Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.511	1.740		3.743	.000
	kompensasi	-.110	.072	-.189	-1.522	.133
	disiplin kerja	.127	.113	.141	1.127	.264
	teknologi	.078	.080	.122	.972	.335

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Diolah menggunakan SPSS versi 25

Dalam penelitian ini, t_{tabel} diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,677

Berdasarkan table diatas, untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variable independen secara parsial terhadap variable dependen adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh X1 terhadap Y

Hasil perhitungan diperoleh untuk mengetahui variable kompensasi (X1) dengan signifikansi sebesar 0,133 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,133 > 0,05$), dan nilai $T_{hitung} (-1,522) < 1,677 T_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 adalah kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

b. Pengaruh X2 terhadap Y

Hasil perhitungan diperoleh untuk mengetahui variable disiplin kerja (X2) dengan signifikansi sebesar 0,264 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,264 > 0,05$), dan nilai $T_{hitung} (1,127) < 1,677 T_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 adalah disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

c. Pengaruh X3 terhadap Y

Hasil perhitungan diperoleh untuk mengetahui variable teknologi (X3) dengan signifikansi sebesar 0,335 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,335 > 0,05$), dan nilai Thitung ($0,972$) $<$ $1,677$ Ttabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 adalah teknologi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

6. Uji Koefisien Determinan

Uji R^2 (R Square) dilakukan untuk mengetahui sumbangan atau kontribusi antara variable-variabel independen X1, X2, X3 secara bersama-sama terhadap variable dependen (Y). hasil uji koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan dengan angka R square yang dapat dilihat pada table.

Table 3.11
Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 ^a	.075	.029	1.19105

a. Predictors: (Constant), teknologi, kompensasi, disiplin kerja

Sumber: Diolah menggunakan SPSS versi 25

Dari table diatas hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya angka R^2 adalah 0,075 yang menunjukkan bahwa variable independen yaitu kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan Teknologi (X3) menjelaskan pengaruh terhadap variable dependen yaitu

Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,075 atau 7,5% sedangkan sisanya 92,5% dipengaruhi oleh factor-faktor yang berasal dari luar variable yang diteliti.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara bersama/simultan menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh variable kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan teknologi (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian F pada table diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan berdasarkan hasil pengujian t secara individu/parsial menunjukkan bahwa pada variable kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan teknologi (X3) tidak mempunyai pengaruh. Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian t pada table diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$. Walaupun variabel-variabel tersebut telah banyak diteliti namun setiap penelitian juga menggunakan objek/tempat yang berbeda-beda dan memiliki hasil yang berbeda pula. Sehingga penelitian ini, ingin mengetahui lebih dalam lagi apakah variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh atau tidak memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (y).

1. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja

Kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Indikator dari kompensasi itu sendiri yaitu gaji, insentif dan tunjangan. Dimana berdasarkan hasil penelitian pemberian gaji yang dilakukan perusahaan untuk karyawan dengan tepat waktu atau tidak, tidak akan mempengaruhi produktivitas

kerja karyawan secara signifikan, dan dalam pemberian insentif dimana jika karyawan mencapai atau tidak suatu target yang telah ditentukan oleh perusahaan maka tidak akan mempengaruhi produktivitas karyawan, Begitu juga dengan pemberian tunjangan di perusahaan, seperti jenis tunjangan hari raya, tunjangan umum dan tunjangan transportasi, ada atau tidak adanya tunjangan tersebut maka tetap tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa variable kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Oppo. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uji t yang dimana T_{hitung} sebesar $(-1,522) < T_{tabel}$ sebesar 1,677. Hal ini dapat diartikan, jika indikator pada variable kompensasi tidak terpenuhi, seperti perusahaan telah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku, karyawan menerima gaji yang cukup sesuai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan, gaji diterima selalu tepat waktu, upah yang diterima sudah sesuai dengan upah minimum, karyawan yang memiliki prestasi akan diberikan bonus lebih, Karyawan menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang ditentukan, dan karyawan menerima tunjangan perlindungan kesehatan dari perusahaan maka tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT.Oppo di Kota Palopo.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh VeronicaEuphraciaM Goda, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang

dimana semakin adil atau tidak adil, semakin layak atau tidak layak dan semakin wajar atau tidak wajarnya kompensasi atau gaji yang diterima karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.²⁹

Namun berbeda pendapat dengan Nurdin Batjo yang mengatakan Produktivitas karyawan yang tinggi memberikan keuntungan bagi perusahaan yang menyebabkan peningkatan kapasitas perusahaan. Bila produktivitas karyawan rendah biasanya perusahaan merancang ulang uraian pekerjaan untuk efisiensi, mengadakan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas, dan melakukan otomotisasi untuk penggantian tenaga manusia.³⁰

Penelitian ini juga berbeda pendapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhaifa Idris yang mengatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja sangat erat kaitannya. Karena itu cara dimana manajemen personalia meningkatkan produktivitas kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi.³¹

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Disiplin kerja dipakai oleh perusahaan untuk menghukum para pekerja karena pelanggaran atas aturan-aturan kerja atau harapan-harapan organisasi. Indikator dari disiplin kerja yaitu, ketepatan waktu, ketaatan terhadap perusahaan, dan tanggung jawab. Dalam ketepatan waktu

²⁹Veronica Eupharacia M Goda, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', hlm 81-82 <<http://repository.usd.ac.id/id/eprint/31383>>

³⁰Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', hlm 90

³¹Ir Nurhaifa Idris and M Si, 'PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT . EDI INDONESIA DI JAKARTA UTARA LAPORAN PENELITIAN Oleh ', *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jayabaya Jakarta*, 2020, 50 <http://repo.jayabaya.ac.id/455/>.

seperti karyawan yang datang dengan tepat waktu atau tidak serta karyawan yang memanfaatkan waktu kerja secara maksimal atau tidak maka tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dan juga ketaatan terhadap peraturan perusahaan seperti bekerja sesuai arahan atau visi misi dari perusahaan tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, adapun juga tanggung jawab yang dilakukan karyawan seperti rusaknya produk yang disebabkan oleh karyawan tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa variable disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Oppo. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uji t yang dimana T_{hitung} sebesar $t(1,127) < T_{tabel}$ sebesar 1,677. Hal ini dapat diartikan, jika indicator variable disiplin kerja tidak terpenuhi seperti, perusahaan menilai karyawan dalam kedisiplinan terhadap waktu, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karyawan melakukan pekerjaan sampai waktu yang telah ditentukan perusahaan, karyawan menggunakan identitas sebagai karyawan ditempat kerja, peraturan yang dibuat untuk menjaga kelancaran visi dan misi perusahaan, karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan karyawan mampu mengambil keputusan untuk memecahkan masalah maka tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT.Oppo di Kota Palopo.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudi Purnomo “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Pada Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung”, dan penelitian yang dilakukan oleh Niputu Cindyana Claudia Santoni dan Iwayan Swana “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Honda Denpasar Agung”, dimana dari hasil kedua penelitian terdahulu tersebut diketahui bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan meningkat secara bersama-sama, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga menciptakan disiplin kerja yang baik.³²

3. Pengaruh penggunaan teknologi terhadap produktivitas kerja

Penggunaan teknologi merupakan pemanfaatan *information teknologi* (IT) oleh banyak perusahaan dalam melaksanakan *Bussiness process-nya* guna meningkatkan kemampuan kompetitif dan

³²Lailatus Saadah dan Devi Aprillia Ita Rahmati, *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan)*, ed. by Dr. Zulfikar, 1st edn (Jombang, 2020)
[https://books.google.co.id/books?id=7RY7EAAAQBAJ&pg=PA67&dq=Faktor%2Bkompensasi,%2Bmotivasi%2Bdan%2Bdisiplin%2Bkerja%2Bterhadap%2Bkepuasan%2Bkerja%2Bkaryawan%2B\(studi%2Bkasus%2Bpada%2Bdinas%2Bkesehatan%2B\)&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&ovdme=1&sa=X&ved=2ahUKEwi-mpGsgmrn6AhXp43MBHba4BpYQ6wF6BAgEEAU#v=onepage&q=Faktor%2Bkompensasi%2C%2Bmotivasi%2Bdan%2Bdisiplin%2Bkerja%2Bterhadap%2Bkepuasan%2Bkerja%2Bkaryawan%2B\(studi%2Bkasus%2Bpada%2Bdinas%2Bkesehatan%2B\)&f=false](https://books.google.co.id/books?id=7RY7EAAAQBAJ&pg=PA67&dq=Faktor%2Bkompensasi,%2Bmotivasi%2Bdan%2Bdisiplin%2Bkerja%2Bterhadap%2Bkepuasan%2Bkerja%2Bkaryawan%2B(studi%2Bkasus%2Bpada%2Bdinas%2Bkesehatan%2B)&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&ovdme=1&sa=X&ved=2ahUKEwi-mpGsgmrn6AhXp43MBHba4BpYQ6wF6BAgEEAU#v=onepage&q=Faktor%2Bkompensasi%2C%2Bmotivasi%2Bdan%2Bdisiplin%2Bkerja%2Bterhadap%2Bkepuasan%2Bkerja%2Bkaryawan%2B(studi%2Bkasus%2Bpada%2Bdinas%2Bkesehatan%2B)&f=false)

mentransformasi pelayanan. Indikator dari penggunaan teknologi yaitu, meningkatkan efesiensi, meningkatkan efektivitas, dan meningkatkan komunikasi. Dalam meningkatkan efesiensi kerja karyawan dengan penggunaan teknologi menghasilkan pekerjaan secara maksimal, hal tersebut tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan juga dalam meningkatkan efektivitas kerja, dimana efektivitas itu sendiri adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya artinya karyawan yang telah berhasil dalam mencapai tujuan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, hal tersebut tidak akan memengaruhi produktivitas kerja karyawan, serta dalam meningkatkan komunikasi karyawan lebih mudah melakukan interaksi antara atasan dan karyawan lainnya sehingga informasi yang disampaikan itu terleleasikan kepada semua karyawan, namun hal tersebut tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis regresi linier menunjukka bahwa variable penggunaan teknologi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Oppo. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uji t yang dimana T_{hitung} sebesar $(0,972) < T_{tabel}$ sebesar $1,677$. Hal ini dapat diartikan, jika indicator variable penggunaan teknologi tidak terpenuhi seperti, kegiatan perusahaan mampu teratasi dengan menggunakan teknologi, teknologi memudahkan pekerjaan karyawan dalam memasarkan produknya di media sosial, karyawan mampu meningkatkan pekerjaan dengan menggunakan teknologi, karyawan mampu meningkatkan

pengetahuan dengan menggunakan teknologi, hasil pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan menggunakan teknologi sudah dengan yang diharapkan, karyawan mampu berkomunikasi baik dengan team dan karyawan mampu menjaga attitude dalam berkomunikasi melalui handphone maka tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT.Oppo di Kota Palopo. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Axchel Tumiwa dkk hasil penelitian menunjukkan pengujian parsial untuk teknologi informasi, teknologi informasi tidak ada pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank SulutGo. Artinya ada atau tidaknya teknologi informasi tidak mempengaruhi Produktivitas karyawan.³³

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nashahta Ardhiaty Nurfiat dan Surya Dewi Rustariyuni “Pengaruh Upah dan Teknologi Terhadap Produktivitas dan Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Mebel di Kota Denpasar”, dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa teknologi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Teknologi modern menghasilkan produktivitas kerja lebih banyak dibandingkan dengan teknologi tradisional pada industry mebel meja kayu di Kota Denpasar.

Berbeda pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lela Fitriana, dimana hasil penelitiannya menyatakan, jika perusahaan tersebut

³³Bernhard Tewal dan Indrie D. Palandeng Axchel Tumiwa, ‘Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank SulutGo)’, *Jurnal EMBA*, 5 (2017), 3895–3904
<<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18194>>.

menggunakan teknologi yang lebih modern maka produktivitas yang dihasilkan bisa lebih banyak dan lebih maksimal. Dengan kondisi tersebut karyawan akan merasa lebih ringan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga secara signifikan mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan dan juga meminimalisir barang yang rusak/cacat.³⁴

4. Hubungan antara Kompensasi, Disiplin Kerja dan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji analisis data dapat diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara kompensasi, disiplin kerja dan teknologi terhadap produktivitas kerja karna hasil uji regresi linear pada penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara variable X dengan variable Y. Artinya bahwa adanya pemberian kompensasi yang tepat, kedisiplinan karyawan yang maksimal dan penggunaan teknologi yang canggih tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.. Penelitian ini berbeda dengan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dimana pada hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa produktivitas kerja memiliki hubungan antarpemberian kompensasi, disiplin kerja dan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan dimana dengan adanya pemberian kompensasi, disiplin kerja dan teknologi kepada karyawan yang telah bekerja dengan maksimal maka karyawan tidak akan lagi melalaikan rasa tanggung jawab yang telah diberikan dan sebaliknya apabila mereka melanggar aturan tersebut itu berarti karyawan telah tidak bertanggung

³⁴Lela Fitriana, 'Pengaruh Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan' (Universitas Islam Nahdlatul Ulama, 2020) <http://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/878/>.

jawab atas pekerjaan yang telah di berikan, hal tersebut akan mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan. Berbeda pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Eddy Kambuan yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan iproduktivits kerja. Artinya bahwa peningkatan kompensasi dan idisiplin kerja isecara bersama-sama akan meningkatkan iproduktivitas kerja atau iproduktivitas kerja harus pula i memperhatikan ikedua variable ini secara bersama-sama imemberikan isumbangan iyang berarti.³⁵

³⁵Eddy Kambuan, 'Hubungan Antara Kompensas Dan Disipilin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado', *Pendidikan Teknologi Dan Keguruan*, 2 (2019), 1–70.
<https://adoc.pub/hubungan-antara-kompensasi-dan-disiplin-kerja-dengan-produkt.html>.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan:

1. kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Oppo. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uji t yang dimana T_{hitung} sebesar $(-1,522) < T_{tabel}$ sebesar 1,677.
2. disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Oppo. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uji t yang dimana T_{hitung} sebesar $(1,127) < T_{tabel}$ sebesar 1,677.
3. penggunaan teknologi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Oppo. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uji t yang dimana T_{hitung} sebesar $(0,972) < T_{tabel}$ sebesar 1,677.
4. tidak terdapat hubungan antara kompensasi, disiplin kerja dan teknologi terhadap produktivitas

B. Saran

Dalam penelitian ini tidak semuanya variabel berpengaruh dan berhubungan terhadap produktivitas kerja karyawan oppo di Kota Palopo kiranya pada penelitian selanjutnya bisa menggunakan metode lain untuk mengekstrak variabel, dan penelitian dapat dikembangkan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Axchel Tumiwa, Bernhard Tewal dan Indrie D. Palandeng, 'Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank SulutGo)', *Jurnal EMBA*, 5 (2017), 3895–3904
<<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18194>>
- Eddy Roflin, Iche Andryani Liberty dan Pariyana, *Populasi Sampel Variabel Dalam Penelitian Kedokteran* (Bojong Pekalongan, Jawa Tengah: Penerbit NEM, 2021)
- Faustiano Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 1995)
- Fitriana, Lela, 'Pengaruh Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan' (Universitas Islam Nahdlatul Ulama, 2020)
- Goda, Veronica Euphracia M, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan' (Yogyakarta, 2018)
<<http://repository.usd.ac.id/eprint/31383>>
- Hidayat, Anwar, 'Pengertian Multikolinearitas Dan Dampaknya', *Statistikian*, 2017 <<https://www.statistikian.com/2017/11/multikolinearitas.html>>
- , 'Uji Normalitas Dan Metode Perhitungan (Penjelasan Lengkap)', *Statistikian*, 2017 <<https://www.statistikian.com/2017/01/uji-normalitas.html>>
- Idris, Ir Nurhaifa, and M Si, 'PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT . EDI INDONESIA DI JAKARTA UTARA LAPORAN PENELITIAN Oleh ', *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jayabaya Jakarta*, 2020, 50
- Ita Rahmati, Lailatus Saadah dan Devi Aprillia, *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan)*, ed. by Dr. Zulfikar, 1st edn (Jombang, 2020)
- Kambuan, Eddy, 'Hubungan Antara Kompensas Dan Disipilin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado', *Pendidikan*

Teknologi Dan Keguruan, 2 (2019), 1–70

Kembuan, Eddy, 'Hubungan Antara Kompensasi Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado', *Pendidikan Teknologi Dan Keguruan*, 2 (2019), 70

Kompas, 'Pengertian Para Ahli, Fungsi, Tujuan Dan Jenis-Jenisnya', *Kompas*, 2021

<<https://www.kompas.com/skola/read/2021/08/05/120000469/komunikasi--pengertian-para-ahli-fungsi-tujuan-dan-jenis-jenisnya?page=all>>

Munsir, Asriani, 'Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Pemoderasi' (IAIN PALOPO, 2020)
<http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/3058/1/ASRIANI_MUNSIR.pdf>

Nurfiat, Nashahta Ardhiaty, and Surya Dewi Rustariyuni, 'Pengaruh Upah Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Di Kota Denpasar', *Piramida*, 14.1 (2018), 34–48
<<https://ojs.unud.ac.id/index.php/piramida/article/view/46752/28169>>

Prihantini, Yusi, M Mansur, and M. Khoirul Abs, 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang)', *Prihantini, Y., Mansur, M., & Abs, M. K. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang). Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(1), 15–28. *Jurnal Ilmiah*, 6.1 (2017), 15–28
<<http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/416/452>>

Purnomo, Rudi, 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pada Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung' (UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA (PGRI) KEDIRI, 2017)
<http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2016/11.1.02.02.0081.pdf>

Ramadhani, Niko, 'Perbedaan Efisien Dan Efektivitas', *Akseleran*, 2020

<<https://www.akseleran.co.id/blog/perbedaan-efektif-dan-efisien/>>

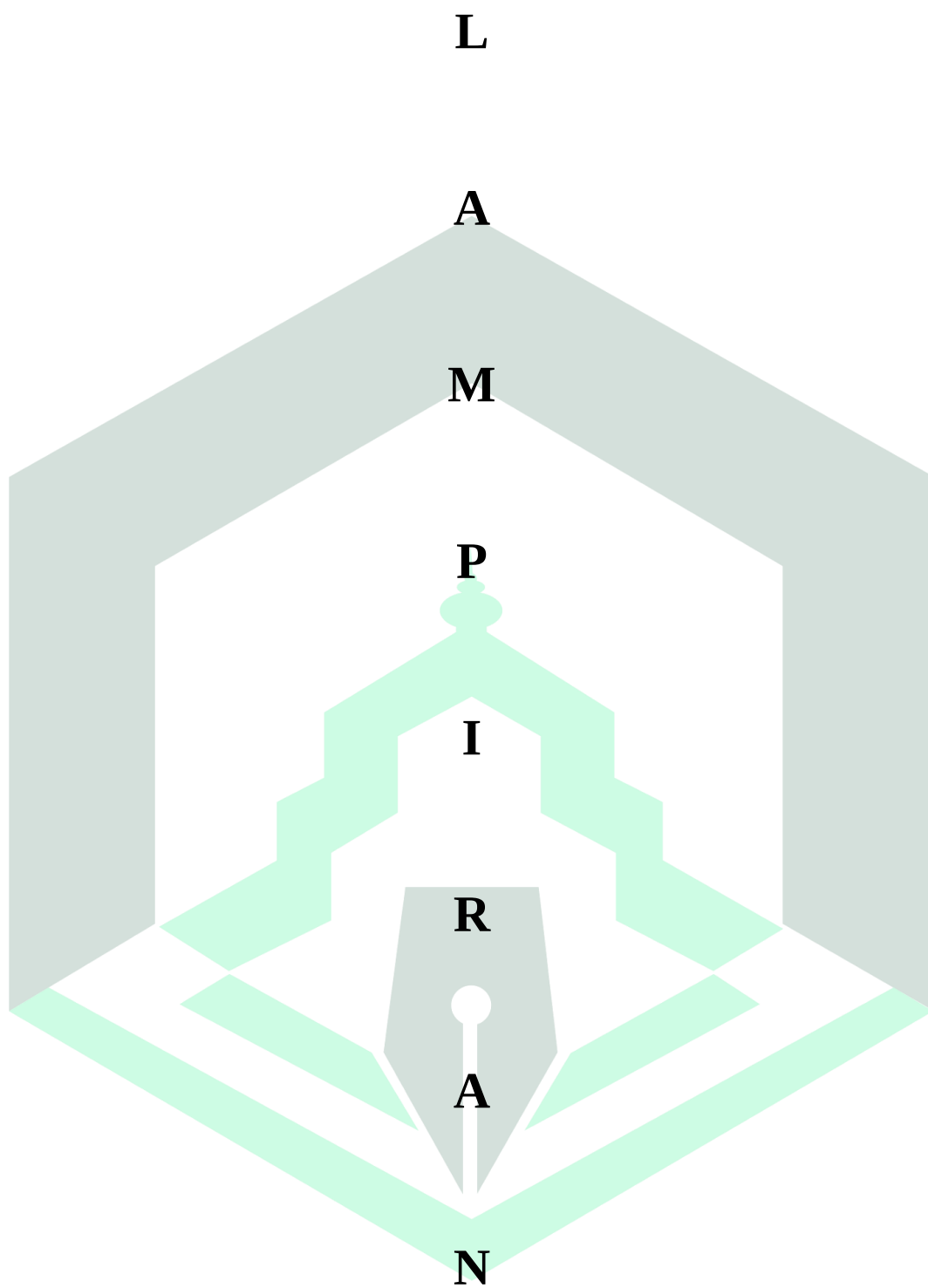
Shaleh, Nurdin Batjo dan Mahadin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Aksara Timur, 2018)

Sodexo, '3 Indikator Disiplin Kerja', *Sodexo*, 2021
<<https://www.sodexo.co.id/indikator-disiplin-kerja/>>

———, '3 Indikator Produktivitas Kerja Yang Harus Diperhatikan', *Sodexo*, 2021
<<https://www.sodexo.co.id/3-indikator-produktivitas-kerja/>>

Sudaryono, *Manajemen Pemasaran* (Tangerang: Penerbit Andi, 2





Lampiran 1

IV. DATA RESPONDEN

Nama

Jenis Kelamin : ☐ Perempuan

☐ Laki-laki

Umur :

Pendidikan :

V. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

5. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara/i membaca setiap butir pertanyaan dengan capat
6. Silahkan beri tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan
7. Untuk setiap butir pertanyaan hanya di perbolehkan memilih satu alternatif jawaban
8. Semua pertanyaan yang ada, mohon di jawab tanpa ada satupun yang terlewati

VI. KETERANGAN JAWABAN

Pilih salah satu jawaban dengan jujur, sesuai dengan fakta yang ada Bapak/Ibu/Saudara/i alami sehari-hari di PT.Oppo Indonesia (Studi kasus : Karyawan PT. Oppo Kota Palopo) dengan cara.

(SS) = Sangat Setuju

(S) = Setuju

(N) = Netral

(TS) = Tidak Setuju

(STS) = Sangat Tidak Setuju

3. Kompensasi

Variabel	Indikator	Pernyataan	S S	S	N	T S	ST S
Kompensasi	a. Upah dan gaji	1. Saya merasa perusahaan sudah memberikan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku					
		2. Saya menerima gaji yang cukup sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
		3. Gaji yang diterima selalu tepat waktu					
		4. Upah yang di terima sudah sesuai dengan upah minimum					
		5. Saya menerima upah lebih dari apa yang saya kerjakan					
		6. Saya menerima upah hari itu juga pada saat mengerjakan pekerjaan yang di berikan					

	b. Insentif	7. Insentif yang diberikan perusahaan dapat menunjang kinerja karyawan					
		8. Karyawan yang memiliki prestasi, akan diberikan bonus lebih					
		9. Perusahaan akan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk bekerja					
	c. Tunjangan	10. Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang ditentukan					
		11. Saya menerima tunjangan pelindung kesehatan dari perusahaan					
		12. Saya menerima tunjangan liburan dari perusahaan bersama team					
	d. Fasilitas	13. Fasilitas yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan					
		14. Fasilitas yang ada					

		mampu menunjang prestasi kerja karyawan					
		15. Saya merasa fasilitas yang berikan belum mampu menunjang kinerja karyawan					

4. Disiplin Kerja

Variabel		Pernyataan	S S	S	N	T S	S T S
Disiplin Kerja	a. Ketepatan waktu	16. Perusahaan mampu menilai karyawan dalam kedisiplinan terhadap waktu					
		17. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu					
		18. Saya melakukan pekerjaan sampai waktu yang telah ditentukan perusahaan					

	b. Ketaatan terhadap perusahaan	19. Saya selalu taat pada aturan dari perusahaan					
		20. Saya menggunakan identitas sebagai karyawan di tempat kerja					
		21. Peraturan yang dibuat untuk menjaga kelancaran visi dan misi perusahaan					
	c. Tanggung jawab	22. Perusahaan akan memberikan peringatan terhadap karyawan yang tidak bekerja secara optimal					
		23. Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan					
		24. Karyawan mampu mengambil keputusan untuk memecahkan masalah					

3. Teknologi

Variabel		Pernyataan	SS	S	N	ST	STS
Teknologi	a.Meningkatkan efesiensi	25. Kegiatan perusahaan mampu teratasi dengan menggunakan teknologi					
		26. Teknologi memudahkan pekerjaan karyawan dalam memasarkan produknya di media social					
		27. Penggunaan teknologi mampu meminimalir pemborosan					
	b.Meningkatkan efektivitas	28. Saya mampu meningkatkan pekerjaan dengan menggunakan teknologi					
		29. Karyawan mampu mneingkatkan pengetahuan dengan menggunakan teknologi					
		30. Hasil pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan					

		menggunakan teknologi sudah dengan yang diharapkan					
	c.Meningkatkan komunikasi	31. Penggunaan Teknologi mampu meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan					
		32. Saya mampu berkomunikasi baik dengan team					
		33. Karyawan mampu menjaga attitude dalam berkomunikasi melalui handphone					

4. Produktivitas Kerja

Variabel		Pernyataan	S S	S	N	S T	ST S
Produktivitas Kerja	b. Kuantitas kerja	34. Karyawan mampu mencapai target yang diberikan perusahaan					
		35. Karyawan memberikan pelayanan terhadap para konsumen					
		36. Karyawan merasa puas dengan kuantitas pekerjaan yang					

		dilakukan selama bekerja					
	b. Kualitas kerja	37. Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang di tentukan					
		38. Kualitas pelayanan yang saya berikan kepada konsumen sesuai dengan harapan konsumen					
		39. Saya mampu mengembangkan standar kualitas kerja di perusahaan					
	c. Ketepatan waktu	40. Karyawan mampu bekerja lebih dengan mengifisienkan waku					
		41. Ketepatan waktu dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					
		42. Ketepatan waktu dapat mendorong karyawan berkerja lebih optimal					

Lampiran 2 Olah Data

2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16234479
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.072
Test iStatistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

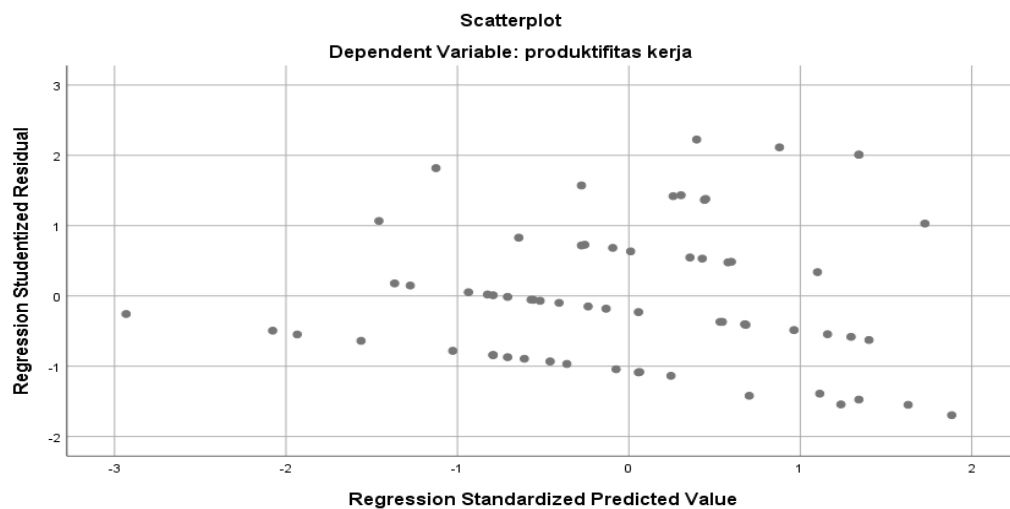
c. Lilliefors Significance Correction.

3. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	6.511	1.740		3.743	.000	
	Kompensasi	-.110	.072	-.189	-1.522	.133	.999
	disiplin kerja	.127	.113	.141	1.127	.264	.985
	Teknologi	.078	.080	.122	.972	.335	.984

a. Dependent Variable: produktifitas kerja

4. Uji Heteroskedastisitas



5. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.511	1.740	
	Kompensasi	-.110	.072	-.189
	disiplin kerja	.127	.113	.141
	Teknologi	.078	.080	.122

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

5. Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.884	3	2.295	1.618	.195 ^b
	Residual	85.116	60	1.419		
	Total	92.000	63			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), teknologi, disiplin kerja, kompensasi

3. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.511	1.740	-.189	3.743	.000
	kompensasi	-.110	.072	.141	-1.522	.133
	disiplin kerja	.127	.113	.122	1.127	.264
	teknologi	.078	.080		.972	.335

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

6. Uji Koefisien Determinan (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.274 ^a	.075	.029		1.19105

a. Predictors: (Constant), teknologi, kompensasi, disiplin kerja

Lampiran 3 Halaman Persetujuan Pembimbing

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pengaruh pemberian kompensasi, disiplin kerja dan penggunaan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Oppo indonesia

Yang ditulis oleh :

Nama : Andi

NIM : 18 0403 0006

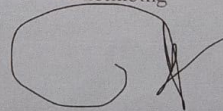
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Palopo, 13 November 2022
Pembimbing



Dr. Adzan Noor Bakri, SE.Sv., MA.Ek.
NIP: 1870618200150150131004

Lampiran 4 Nota Dinas Pembimbing

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :-
Hal : skripsi an Andi

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Andi
NIM	: 18 0403 0006
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi	: Pengaruh Pemberian Kompensasi, disiplin kerja dan Penggunaan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Oppo Indonesia

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.
Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.
wassalamu 'alaikum wr. wb.

Palopo, 13 November 2022
Pembimbing

Dr. Adzan Noor Bakri, SE.Sy., MA.Ek.
NIP: 19870618200150150131004

Lampiran 5 Halaman Persetujuan Tim Penguji

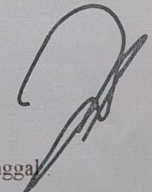
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi yang berjudul Pengaruh pemberian kompensasi, disiplin kerja dan penggunaan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Oppo Indonesia. Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Rabu, tanggal 02 November Tahun 2022 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim penguji, dan dinyatakan layak untuk diujikan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

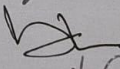
1. Dr. Takdir, S.H., M.H.

Ketua sidang

()
Tanggal:

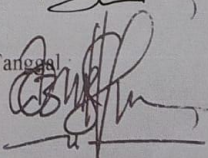
2. Burhan Rifuddin, S.E., M.M.

Penguji I

()
Tanggal:

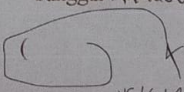
3. Andi Tenrisanna Syam, S.Pd., M.Pd.

Penguji II

()
Tanggal : 14 November 2022

4. Dr. Adzan Noor Bakri, SE.Sy., MA.Ek.

Pembimbing II/Penguji

()
Tanggal : 14/11/2022

Lampiran 6 Nota Dinas Tim Penguji

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :-

Hal : skripsi an. Andi

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

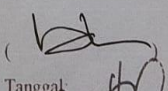
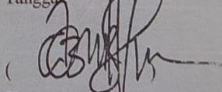
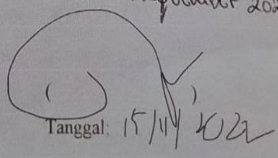
Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Andi
NIM	: 18 0403 0006
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	: Pengaruh pemberian kompensasi, disiplin kerja dan penggunaan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Oppo indonesia

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.
Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

wassalamu 'alaikum wr. wb.

1. Burhan Rifuddin, S.E., M.M.	()
Penguji I	Tanggal
2. Andi Tenrisanna Syam, S.Pd.,M.Pd.	()
Penguji II	Tanggal 14 November 2022
3. Dr. Adzan Noor Bakri, SE.Sy.,MA.Ek.	()
Pembimbing Utama/ Penguji	Tanggal 15/11/2022

RIWAYAT HIDUP



Andi, Lahir di Salulemo pada tanggal 10 Maret 2000. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan bapak bernama Sugianto dan ibu Santi. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Salobulo, Kec. Wara Utara Kota Palopo.

Pendidikan dasar penulis di selesaikan pada tahun 2011 di SDN 038 Salulemo. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan SMP 3 Baebunta hingga tahun 2015. Pada saat menempuh pendidikan di SMP penulis menjabat sebagai Ketua Osis. Pada tahun 2015 melanjutkan pendidikan SMA Negeri 8 Luwu Utara. Setelah lulus SMA di tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan yang ditekuni, yaitu di prodi manajemen bisnis syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.