

DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK

KANTOR CABANG SURAKARTA

Muhammad Maulana DA¹

Kasidin²

^{1,2} STIE Atma Bhakti Surakarta

Email: kasidin_solo@yahoo.com

ABSTRACT

The research purposes was determined the effect of leadership style, compensation, motivation, and work discipline on the productivity of the employees of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Surakarta Branch Office. This research was used descriptive method and the sample used 60 respondents with a sampling technique used the accidental sampling method. Data collection methods are questionnaires, observations, interviews and literature study. The research instrument was used the linkert scale method with 5 answer criteria. Hypothesis test results consisting of the results of the analysis of multiple linear regression equations shown the value of beta (β) of each variables of leadership style, compensation, motivation and work discipline shows a positive number. The results of the t test analysis showed that each variable has a value of tcount > t table and has a significance value <0.05 so it can be concluded that each variables of leadership style, compensation, motivation and individual work discipline affects the work productivity of employees of PT. Bank Tabungan Negara.

Keywords: leadership style, compensation, motivation, work discipline and productivity.

PENDAHULUAN

Riset Manajemen Dan Akuntansi Volume10 Nomor 2 November 2019 1

Naiknya harga bahan bakar minyak berdampak dengan naiknya harga lainnya mulai dari harga bahan pokok maupun harga barang penunjang kehidupan sehari-hari. Kenaikan harga juga berimbas terhadap perusahaan-perusahaan di negara ini. Perusahaan harus menyesuaikan semua kegiatan dengan kondisi mulai dari kegiatan produksi maupun menyesuaikan kondisi karyawan. Naiknya harga-harga berdampak terhadap naiknya kebutuhan karyawan, perusahaan yang mengerti akan hal tersebut akan memikirkan untuk mencari solusi agar permasalahan tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan tentunya sudah memperhitungkan bahwa

karyawan merupakan komponen yang menjalankan semua kegiatan di perusahaan. Karyawan berperan penting terhadap semua sistem yang berjalan di perusahaan. Perusahaan tentunya menginginkan jika semua karyawannya dapat menunjukkan kinerja yang semakin meningkat dan produktivitas kerja yang berkualitas. Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Hasibuan, 2005:127).

Untuk mendapatkan karyawan yang menunjukkan produktivitas kerja yang baik tentu banyak hal yang mempengaruhinya. Perusahaan memberikan kebijakan-kebijakan maupun langkah-langkah untuk terus menjaga produktivitas karyawan agar terus baik atau bahkan terus meningkat. Menurut Hasibuan (2005:128) produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kompensasi, gaya kepemimpinan atasan, pengalaman kerja, semangat kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan masih banyak yang lainnya. Perusahaan yang memberikan motivasi kerja dengan baik, menekankan pentingnya semangat kerja dan disiplin kerja kepada setiap karyawan, menyesuaikan kebijakan pemberian gaji dan tunjangan sesuai dengan kebutuhan karyawannya dengan kondisi perekonomian di negara ini, menjaga kestabilan dan keharmonisan sesama karyawan di lingkungan kerja, memberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja dengan baik dan adanya sikap saling membantu, membutuhkan dan menghormati antara pimpinan dengan bawahan maka perusahaan akan mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik dan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pimpinan memberikan pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan. Pimpinan memegang peranan utama untuk mengarahkan bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan sesuai dengan standar operasional pekerjaan dan target yang telah ditentukan. Pimpinan memegang kendali atas seluruh pekerjaan yang dilakukan karyawan. Peranan gaya kepemimpinan seorang atasan menentukan kualitas produktivitas karyawan. Menurut Hasibuan (2007:217) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan yang baik adalah

pimpinan yang mau membantu karyawan tanpa menjatuhkannya, mau mendengarkan keluh kesah dari permasalahan karyawan dengan memberikan solusi yang tepat. Banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan atau memutuskan keluar dan tempatnya berkerja karena merasa pimpinan atau atasan yang kurang mengerti dan selalu menekan bawahannya tanpa mau membantu dan memberikan solusi yang tepat. Oleh karena itu gaya kepemimpinan adalah hal yang sangat penting untuk perusahaan dalam memilih suatu pemimpin, karena pimpinan tersebut mempunyai gaya kepemimpinan yang akan mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik sehingga didapatkan kualitas produktivitas kerja yang optimal.

Kompensasi adalah hal yang menjadikan salah satu alasan karyawan memilih pekerjaan mereka. Bukan hal yang tabu jika karyawan pasti memilih pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman dan pasti kompensasi yang sesuai atau besar. Kompensasi yang sesuai akan memberikan semangat tersendiri bagi karyawan. Dan kompensasi itulah karyawan dapat membiayai seluruh hidupnya maupun hidup keluarganya. Menurut Hasibuan (2003:181) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan kompensasi yang besar maka kehidupan karyawan tersebut akan terjamin sehingga perusahaan yang memberikan kompensasi yang sesuai dengan kualitas karyawainya dan memberikan tunjangan maupun insentif yang tinggi diharapkan karyawan tersebut mampu menunjukkan kinerja yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2006:219). Pengertian tersebut menunjukkan bahwa motivasi memberikan semangat terhadap karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat berbentuk banyak hal mulai dari pemberian penghargaan atau hadiah bagi karyawan yang teladan, pemberian insentif bagi karyawan yang memenuhi target pekerjaan, mengadakan pelatihan atau seminar bersama sehingga keterampilan dan pengalaman karyawan semakin meningkat, mengadakan liburan bersama agar pikiran karyawan menjadi fresh atau dengan cara yang lain. Perusahaan yang mampu memberikan motivasi yang baik dan tepat kepada karyawan akan memberikan semangat dalam bekerja sehingga dengan

semangat tersebut karyawan mampu menunjukkan produktivitas yang semakin meningkat.

Selain kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi maka disiplin kerja juga merupakan hal yang harus ditanamkan keseluruh karyawan. Disiplin kerja menurut Sinungan (2005:143) adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Karyawan yang menunjukkan sikap disiplin yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memberikan perhatian yang lebih terhadap tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja karyawan ditunjukkan dengan disiplin datang tepat waktu, bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, memakai atribut dengan baik dan benar dan masih banyak hal lainnya. Menekankan disiplin kerja kepada semua karyawan tidaklah diantara banyak karyawan tentunya masih terdapat karyawan yang memiliki rasa disiplin kerja yang rendah oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memotivasi karyawan untuk memiliki rasa disiplin kerja yang baik.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk yang biasa disebut sebagai Bank BTN adalah perusahaan bank yang lebih dominan bergerak dibidang pembiayaan perumahan. Kantor Cabang Bank BTN yang sudah beroperasi di Surakarta ada pada tahun 1990 dan beralamatkan di Jl. Slamet Riyadi Nomor 282 ini adalah salah satu bank yang terkemuka dan mempunyai banyak karyawan. Karyawan yang dimiliki Bank BTN juga seperti karyawan perusahaan lainnya yang beberapa di antara mempunyai masalah terhadap kinerja dan produktivitas kerja mereka hal tersebut didukung dengan data dan manajemen Bank BTN Kantor Cabang Surakarta menunjukkan pada bulan ini target perusahaan hanya terealisasi 85%. Berdasarkan hasil wawancara secara langsung kepada karyawan terdapat beberapa karyawan yang merasa kompensasi yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan perusahaan bank lainnya. Masih terdapat gaya kepemimpinan atasan yang kurang diterima oleh karyawan seperti kurang membantu menyelesaikan masalah pekerjaan, terlalu banyak menekan tanpa memberi solusi dan masih banyak yang lainnya. Selain itu menurut beberapa karyawan langkah perusahaan dalam memotivasi karyawan dirasa kurang dari pihak manajemen perusahaan juga

merasa bahwa terdapat beberapa karyawan yang belum memiliki rasa disiplin kerja baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu penelitian yang maksudnya tidak menggunakan hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan tentang satu variabel atau gejala-gejala tertentu (Arikunto, 2006:115). Sehingga metode deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran, deskripsi dan lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki yang dalam hal ini adalah gambaran atau deskripsi tentang pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Surakarta.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Surakarta yang beralamatkan di Jalan Slamet Riyadi No. 282. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 142 karyawan yang berkerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero). Sampel yang digunakan adalah 60 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan metode *accidental sampling method*. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang telah diberikan kepada responden atau sampel yang telah ditetapkan. Data sekunder adalah sumber bahan atau dokumen yang dikemukakan atau digambarkan oleh bukan pihak yang hadir pada waktu kejadian yang digambarkan tersebut berlangsung (Arikunto, 2006:64). Data sekunder dalam penelitian ini adalah jurnal, buku, literature tentang variabel dalam penelitian serta profil perusahaan PT. Bank Tabungan Negara (Persero).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner, observasi, wawancara dan studi pustaka. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode skala linkert. Skala linkert berisikan 5 kategori hasil jawaban. Pengujian instrumen penelitian dilakukan menggunakan validitas dan reliabilitas. Validitas dilakukan dengan teknik analisis Koefisien Korelasi

Produk-Moment Pearson (*Pearson Product-Moment Corelation Coeficient*). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *cronbach alpha* $> 0,70$. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolientas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Analisis data menggunakan regresi liner berganda untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Surakarta. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji F pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen ataupun tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Di dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya kuesioner. Jika kuesioner dinyatakan tidak sah atau tidak valid maka hasil pengisian jawaban yang dilakukan responden tidak dapat diolah lebih lanjut atau dengan kata lain tidak dapat digunakan sebagai sumber data penelitian, sebaliknya jika kuesioner dinyatakan sah atau valid maka hasil pengisian jawaban yang dilakukan responden dapat diolah lebih lanjut atau dengan kata lain dapat digunakan sebagai sumber data penelitian selanjutnya.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing jawaban dari setiap pertanyaan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.254 sehingga hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item jawaban dan setiap pertanyaan masing-masing variabel sah dan valid sehingga bisa digunakan sebagai sumber data untuk diolah lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur reliabel atau tingkat kepercayaan dan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha (α) batas standar dengan nilai Cronbach Alpha (α) hasil perhitungan dengan SPSS.

Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha (α) lebih dan 0.600 atau Cronbach Alpha (α) > 0.600, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengisian kuesioner oleh responden dapat dipercaya (reliabel) sehingga dapat digunakan sumber data penelitian.

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) dan disiplin kerja (X4) terhadap produktivitas karyawan (Y) PT. Bank Tabungan Negara di Surakarta. Hasil Analisis regresi linier berganda juga menunjukkan tentang variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil analisis persamaan regresi linier berganda didapatkan dari penghitungan dengan yang mempunyai tingkat Standardized Coefficients. Adapun hasil perhitungan analisis persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

| Model | <i>Standardized Coefficients</i> |
|---------------------|----------------------------------|
| | beta (β) |
| Kepemimpinan (X1) | 0.318 |
| Kompensasi (X2) | 0.228 |
| Motivasi (X3) | 0.249 |
| Disiplin Kerja (X4) | 0.390 |

Sumber : Olah data primer

Dari hasil perhitungan di atas sudah didapatkan nilai beta (β) sehingga nilai beta (β) dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0.318X_1 + 0.228X_2 + 0.249X_3 + 0.390X_4 + e$

Persamaan di atas mempunyai arti menunjukkan:

- 1) Nilai beta (β) variabel kepemimpinan (X_1) adalah 0.318, angka yang positif menunjukkan jika sikap kepemimpinan dan atasan ditingkatkan menjadi lebih baik maka produktivitas karyawan juga akan meningkat, dan angka 0.318 menunjukkan jika gaya kepemimpinan ditingkatkan menjadi lebih baik sebesar 1 angka maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0.318.
- 2) Nilai beta (β) variabel kompensasi (X_2) adalah 0.228, angka yang positif menunjukkan jika kompensasi dinaikkan maka produktivitas karyawan juga akan meningkat, dan angka 0.228 menunjukkan jika kompensasi dinaikkan 1 angka maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0.228.
- 3) Nilai beta (β) variabel motivasi (X_3) adalah 0.249, angka yang positif menunjukkan jika motivasi kerja karyawan dinaikkan maka produktivitas karyawan juga akan meningkat, dan angka 0.249 menunjukkan jika motivasi kerja untuk karyawan ditingkatkan 1 angka maka produktivitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0.249.
- 4) Nilai beta (β) variabel disiplin kerja (X_4) adalah 0.390, angka yang positif menunjukkan jika karyawan meningkatkan disiplin kerja mereka maka produktivitas karyawan juga akan meningkat, dan angka 0.390 menunjukkan jika disiplin kerja karyawan ditingkatkan 1 angka maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.390.

b. Uji t

Pada penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individu variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), motivasi (X_3) dan disiplin kerja (X_4) terhadap produktivitas karyawan (Y) PT. Bank Tabungan Negara di Surakarta. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t tabel dengan nilai t hitung. Nilai t tabel didapatkan dan pedoman tabel t statistik dengan ketentuan penelitian ini adalah menggunakan signifikansi dua arah dengan tingkat kebenaran 95% atau menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%

(nilai $\alpha = 5\%$) dan menggunakan sampel 60 sehingga didapatkan nilai Df 60. Dengan nilai $\alpha = 5\%$ dan Df = 60 maka didapatkan nilai t tabel sebesar 2.000. Nilai t hitung dalam penelitian ini didapatkan dan hasil analisis data kuesioner dengan menggunakan program SPSS. Hasil analisis uji t dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Uji t

| Variabel | t hitung | Sig | t tabel | Keterangan |
|---------------------|----------|-------|---------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | 3.398 | 0.001 | 2.000 | Ho ditolak |
| Kompensasi (X2) | 2.495 | 0.016 | 2.000 | Ho ditolak |
| Motivasi (X3) | 2.729 | 0.009 | 2.000 | Ho ditolak |
| Disiplin Kerja (X4) | 4.211 | 0.000 | 2.000 | Ho ditolak |

Sumber : Olah data primer

Hasil analisis uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai t hitung 3.398 dengan signifikansi 0.001. Nilai t hitung gaya kepemimpinan (X1) $3.398 > t$ tabel (2.000) dan nilai signifikan gaya kepemimpinan (X1) $0.001 < 0.05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Hasil analisis uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) mempunyai t hitung 2.495 dengan signifikansi 0.016. Nilai t hitung kompensasi (X2) $2.495 > t$ tabel (2.000) dan nilai signifikan kompensasi (X2) $0.016 < 0.05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Hasil analisis uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi (X3) mempunyai t hitung 2.792 dengan signifikansi 0.009. Nilai t hitung motivasi (X3) $2.792 > t$ tabel (2.000) dan nilai signifikan motivasi (X3) $0.009 < 0.05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Hasil analisis uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X4) mempunyai t hitung 4.211 dengan signifikansi 0.000. Nilai t

hitung disiplin kerja (X4) $4.211 > t$ tabel (2.000) dan nilai signifikan disiplin kerja (X4) $0.000 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi Majemuk (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi majemuk (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) dan disiplin kerja (X4) memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Semakin tinggi pengaruhnya maka semakin besar informasi yang dapat diterangkan akan semakin banyak.

Hasil analisis uji koefisien determinasi majemuk dengan menggunakan aplikasi SPSS maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi Majemuk (R^2)

| R | R Square | Adjusted R Square |
|--------------------------|-----------------|--------------------------|
| 0.801^a | 0.641 | 0.615 |

Sumber : Olah data primer

Hasil uji koefisien determinasi majemuk (R^2) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.615. Nilai 0.615 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) dan disiplin kerja (X4) memberikan pengaruh kepada produktivitas karyawan (Y) sebesar 61.5%, sedangkan sisanya sebesar 38.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang menyebabkan menurun dan meningkatnya produktivitas karyawan PT. Bank Tabungan Negara kemungkinan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja.

PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Data

Hasil analisis uji instrument data yang terdiri uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa setiap jawaban atas masing-

masing pertanyaan variabel dinyatakan sah dan valid sehingga bisa digunakan sebagai sumber data untuk diolah lebih lanjut masing-masing. Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil pengisian kuesioner oleh responden dapat dipercaya (reliabel) sehingga dapat digunakan sumber data penelitian.

2. Uji Hipotesis

Hasil analisis persamaan regresi linier berganda menunjukkan nilai konstan dengan angka negatif sehingga dapat disimpulkan bahwa jika gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja tidak ditingkatkan maka produktivitas kerja akan menurun. Sedangkan untuk nilai beta (β) masing-masing variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja menunjukkan angka positif dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara juga akan meningkat. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai t hitung $>$ t tabel dan mempunyai nilai signifikansi <0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara. Hasil uji koefisien determinasi majemuk (R^2) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) dan disiplin kerja (X4) memberikan pengaruh kepada produktivitas karyawan (Y) sebesar 61.5%, sedangkan sisanya sebesar 39.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang terdiri dari analisis uji t membuktikan bahwa bahwa masing-masing variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin mempunyai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan masing-masing variabel tersebut juga mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0.05. Hasil perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Surakarta.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Surakarta.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Surakarta.
4. Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan kesembilan, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.