



PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. TJIPTA RIMBA DJAJA

¹Monika Erlina Dakhi, ²Yahya Tanjung

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan
Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: monicaerina2002@gmail.com, yahyasbn25@gmail.com

Received: 2024-01-07, **Revised:** 2024-02-14, **Accepted:** 2024-02-21

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuisioner dan dokumentasi, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 66 responden. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, kemudian variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan pada variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Produktivitas Karyawan

Abstract

This research aims to determine the effect of compensation, work discipline and motivation on employee productivity at PT. Tjipta Rimba Djaja. The data collection technique used in this research uses questionnaire data and documentation, the type of research used in this research is quantitative research. The data sources used in this research are primary and secondary data sources. The sample used in this research was 66 respondents. The instrument tests used in this research are validity tests and reliability tests. The data analysis techniques used in this research are descriptive statistical tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests and



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



coefficient of determination tests. The results of hypothesis testing in this research show that compensation has a positive and significant effect on employee productivity, then the work discipline variable has an effect on employee productivity and the motivation variable has no effect on employee productivity at PT. Tjipta Rimba Djaja.

Keywords: *Compensation, Work Dicipline, Employee Motivation and Productivity*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan fondasi kehidupan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendorong keberhasilan kegiatan suatu organisasi, bahkan keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki staf yang berdisiplin tinggi, berkompeten, serta segudang pengalaman dan prestasi. Selain itu, staf juga memiliki pengetahuan, keterampilan kerja dan banyak potensi. Secanggih apapun teknologi, ilmu pengetahuan berkembang tanpa sumber daya manusia, tujuan perusahaan tetap tidak tercapai.

Selain itu, dengan terus berkembangnya teknologi dan pendidikan serta pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, para pelaku usaha dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang ingin dicapai di masa depan. Salah satu upaya untuk menghadapi tantangan eksternal adalah dengan menyiapkan personel yang kompeten dan berkualitas. Mengingat sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi, maka perlu dilakukan pemantauan terhadap kinerja pegawai dan pemberian layanan pendukung untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Dalam sistem operasi perusahaan, sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu bentuk modal dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Sebab, kunci kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan akses terhadap pembiayaan. Faktor manusia juga merupakan faktor yang paling penting karena pada hakikatnya manusia mempunyai tingkah laku, perasaan, pikiran dan tujuan.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Sama halnya dengan perusahaan PT. Tjipta Rimba Djaja yang menggunakan sumber daya manusia dalam menjalankan usahanya. PT. Tjipta Rimba Djaja bergerak di bidang industri kayu, dimana produk utamanya adalah kayu lapis plywood. Selain plywood, PT. Tjipta Rimba Djaja juga menghasilkan kayu gergajian yang digunakan untuk industri kusen dan sejenisnya.

PT. Tjipta Rimba Djaja menghasilkan ribuan m³ kayu lapis per bulannya. Secara umum, produk ini diekspor ke 82 negara tujuan, seperti Singapura, Inggris, Eropa, China, Jepang, Amerika Serikat, negara Timur Tengah, Mesir, Korea, dan sisanya 18 produk dijual secara lokal. Kayu dijual secara lokal untuk bahan bangunan seperti rangka dan lainnya. PT. Tjipta Rimba Djaja memproduksi triplek dengan berbagai ketebalan dan ukuran. Jumlah kayu lapis yang diproduksi bervariasi dan sesuai standar perusahaan yaitu: 1. Kayu tripleks tiga lapis, 2. Kayu lima lapis. 3. Pohon tujuh lantai.

Secanggih apapun teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan dan kecukupan material, tanpa adanya sumber daya manusia maka sulit bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk





mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan remunerasi yang memadai, motivasi karyawan yang tinggi dan disiplin karyawan yang baik untuk menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Sutrisno (2019:112), produktivitas biasanya diartikan sebagai hubungan antara output (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi.

Perbandingan hasil dan hasil masukan. Input seringkali terbatas pada tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas merupakan hasil yang diperoleh dari tugas yang dilakukan oleh pegawai. Dalam bisnis, produktivitas penting untuk meningkatkan hasil bisnis. Produktivitas tidak berdiri sendiri, namun berkaitan dengan berbagai variabel, dan pembahasan mengenai produktivitas seringkali berkaitan dengan imbalan, budaya perusahaan, kesejahteraan, motivasi dan disiplin kerja. (Sutrisno, 2018:212). Pada tingkat produktivitas pegawai, penulis menemukan permasalahan terkait produktivitas pegawai yaitu penurunan pertumbuhan produktivitas pegawai berdasarkan faktor eksternal dan faktor internal yang penulis peroleh dari data audit keamanan.

Berdasarkan informasi diatas dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas karyawan PT. Tjipta Rimba Djaja Masih rendah hal ini terlihat berdasarkan hasil pengendalian data monitoring perusahaan yakni. Setiap evaluasi kinerja tingkat pegawai dievaluasi sebanyak 2 kali dalam kurun waktu 6 bulan, hal ini dilakukan untuk mengetahui seluruh kinerja. bagian termasuk bagian lampu, bagian putar, jadi, pemotongan, mesin bubut dan rantai. Menurut Handoko (2019), salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah gaji.

Memberikan gaji sangat mengesankan. Salah satu hal yang menjadi perhatian utama perusahaan adalah bagaimana memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya. Reward merupakan hal yang sangat penting karena reward merupakan suatu hal yang didasari oleh prestasi setiap orang dalam mencapai suatu tujuan. Dengan adanya bonus yang tinggi, karyawan menjadi lebih aktif dalam bekerja.

Reward merupakan penghargaan yang diberikan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik moneter maupun non moneter bentuk Kasmir (2019). Kompensasi (insentif) adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Mengenai tunjangan kepada karyawan, penulis menemukan gaji yang diberikan perusahaan sebesar Rp. 85.000/hari dan penulis merasa gaji tersebut kurang kaya. Bertentangan dengan aturan DPRD Kota Medan, gaji UMK Kota Medan tahun 2023 sebesar Rp3.624.117,59 meningkat 7,52 persen dibandingkan UMK tahun 2022 atau sebesar Rp 3.370.645,08.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusritha Labudo (2019), remunerasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini membenarkan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja sangatlah penting karena jika pegawai mempunyai disiplin kerja maka akan memberikan kualitas kerja yang baik, kuantitas dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Jika para karyawan pada perusahaan ini berusaha untuk menjaga disiplin para karyawannya dalam bekerja, agar hasil pekerjaan yang dilakukannya dapat berjalan maksimal.





Pegawai yang memiliki sikap disiplin mempunyai rasa ketertiban atau kenyamanan yang lebih baik terhadap perusahaan dibandingkan dengan pegawai yang kurang disiplin. Setiap organisasi bertujuan untuk mencapai hasil terbaik. Upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai merupakan permasalahan yang sangat berat dalam diri seseorang, yang dapat dianggap penting dalam pekerjaan profesional agar ia dapat lebih memahami apa yang dimaksud dengan disiplin tersebut. Tujuan perusahaan adalah produktivitas tenaga kerja yang optimal, hal ini dapat tercapai dengan baik apabila manajemen yang diterapkan juga baik.

Fenomena disiplin kerja di PT. Tjipta Rimba Djaja mengatakan masih banyak pekerja yang tidak mengikuti aturan waktu kerja yang telah ditetapkan atau ditetapkan oleh perusahaan, tentunya hal ini juga termasuk dalam disiplin kerja yang buruk. Seringkali, beberapa karyawan mengulangi kesalahan tersebut. Walaupun disiplin kerja juga menimbulkan nilai-nilai positif bagi karyawan yang mengikutinya, namun disiplin yang tinggi memberikan dampak yang sangat positif bagi perusahaan dan karyawan.

Penelitian diatas juga diulas positif oleh Riyana Astut (2019) dalam penelitiannya “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Regional Jateng”, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah. Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi. Hal yang juga harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar selalu fokus pada tujuan perusahaan.

Menunjang motivasi pegawai sangatlah penting, karena motivasi merupakan sesuatu yang menjadi landasan dalam tindakan dan tindakan setiap orang. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Motivasi adalah mendorong diri sendiri atau orang lain untuk bertindak dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Agung, Djunaidi dan Astuti 2019, p. 91). Fenomena yang berkaitan dengan motivasi adalah masih rendahnya tingkat motivasi sebagian pegawai yang terlihat dengan semakin meningkatnya absensi, pekerjaan yang dilakukan pegawai hanya sebatas meja. dampaknya kecil terhadap bisnis.

Perlu diketahui bahwa rendahnya tingkat motivasi yang dirasakan disebabkan oleh rendahnya evaluasi terhadap karyawan perusahaan, sehingga berdampak pada menurunnya motivasi. Penelitian diatas juga diteliti oleh Agung Thorik (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. makanan indo Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Indofood.

Berdasarkan latar belakang, fenomena – fenomena awal dan gambaran hasil yang telah penulis uraikan, guna membuktikan kabsahan fenomena tersebut. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tjipta Rimba Djaja”.

2. Tinjauan Literatur

A. Produktivitas Karyawan

1) Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas biasanya didefinisikan sebagai rasio output (barang atau jasa) terhadap input (pekerjaan, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi. Perbandingan hasil dan hasil masukan. Input biasanya terbatas pada pekerjaan, sedangkan





output diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai (Kurnia et al., 2019:67). Menurut Siswad (2020), produktivitas pegawai pada hakikatnya menyangkut sikap mental yang selalu mempunyai visi bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Sikap yang demikian mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, melainkan mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya dengan selalu mencari perbaikan dan penambahan. Menurut Sedarmayanti (2020), produktivitas secara umum dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan jumlah kapasitas/faktor produksi yang digunakan. Produktivitas kerja seorang pegawai merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peranan pegawai per satuan waktu/atau produk/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang/orang/sekelompok pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Sunars (2019:112), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kinerja aktual (output) dan pengorbanan (kontribusi) yang dilakukan seseorang/organisasi untuk mencapainya. Produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan kerja dan peralatan, yang pada hakikatnya mengarah pada tujuan yang sama bahwa produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil kerja dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas mengacu pada proses menghasilkan barang atau produk. Sikap seperti ini mendorong untuk tidak cepat puas, melainkan mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan profesional.

B. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Reward adalah imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan demi kemajuan perusahaan (Kasmir, 2019:135). Ada pendapat ahli lain yang menyatakan bahwa kompensasi adalah segala penghasilan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Malayau S.P. Hasibuan (2019:213). Menurut Sedarmayant (2019:98) Kompensasi adalah segala penghasilan yang diterima pekerja baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung.

Gerry Desler (2019:196) Kompensasi adalah suatu imbalan atau hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan itu sendiri. Hasibuan (2020:55) Kompensasi adalah segala pendapatan baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Suyoto (2019:110) bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima pegawai dalam bentuk uang dan non uang. Pemberian ringkasan gaji merupakan suatu manfaat yang diterima oleh seluruh pegawai yang bekerja pada perusahaan, yang dibayarkan sebagai gaji dan tantiem atas hasil pekerjaan pegawai itu sendiri.

C. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja





Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang harus dijalani oleh setiap guru agar kegiatan pembelajaran baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Arikunto (2019:171), disiplin adalah ketaatan seseorang terhadap peraturan atau ketentuan karena berpedoman pada kesadaran dalam hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Gordon (2019:89), disiplin adalah perilaku dan kedisiplinan menurut peraturan dan ketentuan atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang berkelanjutan. Ketaatan terhadap disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan.

Adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja sekaligus memberikan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan sehingga meningkatkan semangat kerja. Menurut Sastrohadiwiryono (2020:78), disiplin kerja adalah sikap hormat, penuh hormat, ketaatan dan ketaatan terhadap peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis serta kemampuan melaksanakannya dan menghindari menerima sanksi apabila dilanggar. tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Handoko (2019:141) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar siap mengubah perilakunya dan berupaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti segala aturan perusahaan. Ketaatan terhadap disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja sekaligus memberikan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan sehingga meningkatkan semangat kerja.

D. Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sering kali diartikan sebagai motivasi. Dorongan atau energi ini merupakan gerak jiwa dan raga menjadi tindakan. Oleh karena itu, motivasi merupakan suatu kekuatan pendorong yang menjadikan manusia berperilaku dan mempunyai tujuan tertentu dalam tindakannya. Di bawah ini adalah beberapa pengertian motivasi menurut berbagai ahli. Menurut Rivai (2019:118) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang menjadikan seseorang mencapai suatu hal tertentu sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Robins dan Mary (2018:119), motivasi adalah kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi yang bergantung pada kemampuan usaha untuk memuaskan kebutuhan banyak individu. Menurut Masrukhin dan Waridin (2019:211), motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan tanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kegiatan yang menyebabkan, menyalurkan, memelihara dan memotivasi perilaku manusia. Perantara harus memahami perilaku orang dengan cara tertentu untuk mempengaruhi mereka agar bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

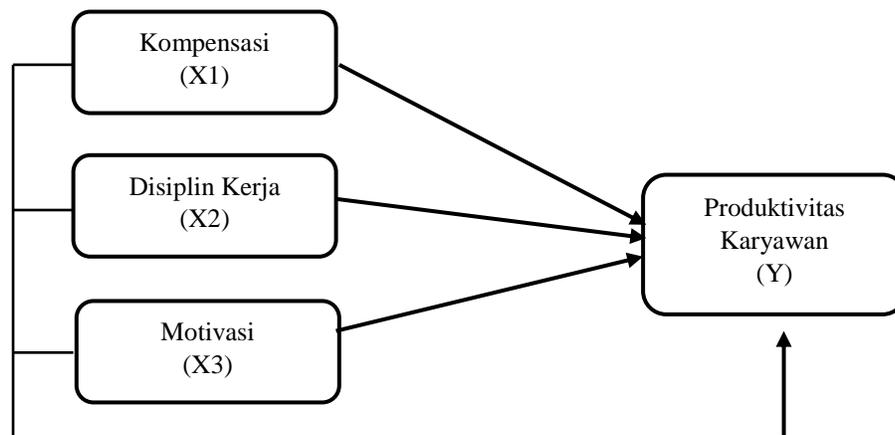
Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau motivasi bagi setiap pegawai untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika kita mempunyai motivasi yang tinggi maka kita akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja, namun tidak dapat dipungkiri bahwa banyak karyawan yang motivasinya rendah atau menurun.





E. Kerangka Konseptual

Adapun hubungan antar masing-masing variabel dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian dan Sumber Data

1) Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2019:311), suatu bentuk metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yang dapat diartikan sebagai pernyataan yang mempertanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Juliandi (2018,:221), penelitian masalah asosiasi adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana suatu variabel yang diminati berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi penyebab perubahan variabel lain.

2) Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan faktor yang sangat penting karena sumber data berkaitan dengan kualitas hasil penelitian. Oleh karena itu, sumber data harus diperhatikan ketika menentukan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiono 2019:77).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dari penelitian ini dilakukan di PT. Tjipta Rimba Djaja yang terletak di Jl. KL. Yos Sudarso Km. 7,5 Tanjung Mulia, Tj Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241 Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Maret – Oktober tahun 2023.

C. Populasi Dan Sampel

1) Populasi





Menurut Sugiyono (2018:167), pengertian penduduk adalah suatu wilayah umum yang terdiri atas; benda/objek yang mempunyai ciri dan ciri tertentu yang telah diidentifikasi peneliti untuk dipelajari dan dari situ harus ditarik kesimpulan. Oleh karena itu, populasi adalah sekelompok orang, peristiwa, atau benda yang mempunyai ciri-ciri tertentu dan dijadikan sebagai objek kajian. Nah, jika melihat pendapat ahli di atas, PT Tjipta Rimba Djaja menggunakan pekerja berstatus harian lepas. Tjipta Rimba Djaja. Jadi, jumlah pegawai pada hari sebelumnya sebanyak 187 orang.

2) Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *convinance* sampling, yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan presentase kelonggaran sebesar 10% yang dimana jumlah sampel yang digunakan sebanyak 66 responden.

4. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat kenormalan suatu data. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik (histogram dan p-plot) dan kolmogorov Sminov. Kolmogorov Sminov dikatakan normal nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05.

Tabel 1. Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85366394
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.058
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari tabel hasil SPSS diatas diketahui nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal





sesuai kriteria keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas. Dengan demikian asumsi model regresi atau pernyataan normalitas terpenuhi.

b) Uji Multikolinieraitas

Tabel 2. Uji Multikolinieraitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.786	4.141			
Kompensasi	.336	.130	.304	.923	1.083
Disiplin Kerja	.216	.132	.192	.927	1.079
Motivasi	.289	.163	.200	.996	1.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari tabel uji multokolinieraitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dasar ketentuan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel kompensasi dengan nilai 0,923 yang berarti $0,923 > 0,10$, variabel disiplin kerja dengan nilai 0,927 yang berarti $0,927 > 0,10$ dan variabel motivasi dengan nilai 0,996 yang berarti $0,996 > 0,10$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieraitas.
2. Dasar ketentuan nilai *VIF* < 10 untuk variabel penelitian kompensasi yaitu sebesar 1,083 yang berarti $1,083 < 10$, untuk variabel disiplin kerja dengan nilai *VIF* sebesar 1,079 yang berarti $1,079 < 10$, dan untuk variabel motivasi dengan nilai *VIF* sebesar 1,004 yang berarti $1,004 < 10$ hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieraitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c) Uji Heterokedastistas

Tabel 3. Uji Heterokedastistas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.641	2.362		.695	.490
Kompensasi	-.027	.073	-.050	-.374	.710
Disiplin Kerja	.113	.103	.145	1.094	.278
Motivasi	.022	.090	.031	.245	.808

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel kompensasi yaitu 0,710 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastistas dengan ketentuan sig > dari 0,05 , kemudian pada pengujian yang kedua variabel disiplin kerja





yaitu dengan nilai 0,0278 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 dan pada pengujian variabel motivasi dapat dilihat nilai sig. 0,808 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.879	2.944		1.318	.192
	Kompensasi	.463	.116	.461	3.995	.000
	Disiplin Kerja	.154	.071	.258	2.177	.033
	Motivasi	-.022	.096	-.026	-.225	.823

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 3,879 + 0,463X_1 + 0,154X_2 + 0,022X_3$$

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan adalah nilai variabel kompensasi (X1) sebesar 46,3%.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Dalam uji t menggunakan tingkat signifikan (α)= 5% atau 0,05, kriteria pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.879	2.944		1.318	.192
	Kompensasi	.463	.116	.461	3.995	.000
	Disiplin Kerja	.154	.071	.258	2.177	.033
	Motivasi	-.022	.096	-.026	-.225	.823

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan





Sumber: Data Uji SPSS 25

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tjipta Rimba Daja

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $66-4=62$. Nilai t_{tabel} untuk n= 62 adalah 1,998. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 3,995 > t_{tabel} 1,999 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan hal ini di karenakan uji ketentuan dalam Uji T adalah T_{hitung} harus lebih besar dari T_{tabel} .

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tjipta Rimba Daja

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $66-4=62$. Nilai t_{tabel} untuk n= 62 adalah 1,998. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 2,117 > t_{tabel} 1,999 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan hal ini di karenakan uji ketentuan dalam Uji T adalah T_{hitung} harus lebih besar dari T_{tabel} .

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tjipta Rimba Daja

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $66-4=62$. Nilai t_{tabel} untuk n= 62 adalah 1,998. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan diperoleh nilai t_{hitung} -0,225 < t_{tabel} 1,999 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 ditolak yang berarti secara parsial motivasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan hal ini di karenakan uji ketentuan dalam Uji T adalah T_{hitung} harus lebih besar dari T_{tabel} .

b. Uji Simultan

Tabel 6. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	315.768	3	105.256	11.140	.000 ^b
Residual	585.823	62	9.449		
Total	901.591	65			





a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} 11,140 sedangkan nilai t_{tabel} 2,52 pada $\alpha = 0,5$ dengan $n = 61$ diperoleh nilai t_{tabel} 2,52 dari hasil ini diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $28,009 > 2,52$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.319	3.074
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja				

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada nilai R Square menunjukkan bahwa nilai dari *R Square* sebesar 0,350 berarti 35% faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja dapat dijelaskan oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 65% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

4. Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tjipta Rimba Djaja

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $66-4=62$. Nilai t_{tabel} untuk n= 62 adalah 1,998. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 3,995 > t_{tabel} 1,999 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima. Maka dari itu berdasarkan hasil uji statistik diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki kaitan dengan meningkatnya produktivitas karyawan maka dari itu pemberian upah kepada pekerja harus didasari dengan tingkat resiko pekerjaan yang mereka terima sehingganya nantinya secara otomatis produktivitas karyawan akan meningkat.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tjipta Rimba Djaja

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $66-4=62$. Nilai t_{tabel} untuk n= 62 adalah 1,998. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 2,117 > t_{tabel} 1,999 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima. Berdasarkan hasil analisis statistik diatas dapat disimpulkan





bahwa disiplin kerja memiliki kaitan dengan meningkat atau tidaknya produktivitas karyawan. Maka dari itu setiap karyawan harus mampu bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam perusahaan sehingga nantinya produktivitas karyawan akan juga akan meningkat.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tjipta Rimba Djaja

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $66-4=62$. Nilai t_{tabel} untuk n= 62 adalah 1,998. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} -0,225 < t_{tabel} 1,999$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 ditolak. Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang terdapat di PT. Tjipta Rimba Djaja tidak memiliki kaitan terhadap peningkatkan produktivitas karyawan hal ini dapat terjadi karena motivasi hanyalah faktor dari antara faktor yang lain dalam proses peningkatkan produktivitas karyawan.

d. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tjipta Rimba Djaja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 11,140$ sedangkan nilai $t_{tabel} 2,52$ pada $\alpha = 0,5$ dengan n = 61 diperoleh nilai $t_{tabel} 2,52$ dari hasil ini diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $28,009 > 2,52$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja, maka dari itu dalam proses peningkatan produktivitas karyawan harus memperhatikan faktor-faktor diatas.

5. Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja.
2. Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja.
3. Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja.
4. Pada uji simultan diketahui bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data, pembahasan, dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan untuk PT. Tjipta Rimba Djaja dan bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut:





1. Pemilik PT. Tjipta Rimba Djaja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan yang lebih tegas dalam menghadapi karyawan yang kurang disiplin kerjanya. Selain itu PT. Tjipta Rimba Djaja untuk menambahkan tempat istirahat yang lebih nyaman, dengan kondisi yang nyaman karyawan tidak cepat bosan.
2. Bagi Universitas, di harapkan bagi pihak kampus agar sedianya memberikan saran serta masukan kepada penulis mengenai apa, bagaimana penelitian yang dilakukan penulis agar selalu bersifat objektif dan transparan agar tidak menyudutkan kepada pihak-pihak tertentu.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan mampu mengembangkan teori serta permasalahan yang terkait dengan variabel yang peneliti pilih sehingga lebih menyempurnakan hasil pengamatan nantinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

Referensi

- [1] Adamy, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ljokseumawe: Unimal Press.
- [2] Alfian Amidhan Akbar, (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. CV. Cemara Production. Sitohang Sekolah Tinggi.
- [3] Arif Muhammad, Maulana Taufik, dan Lesmana Taufik Muhammad. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". Sumatera Utara: Medan, 2020. Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- [4] Sonang Ahmad Suffian Mohd Zahari, Rosminita Kamaruddin, Raja Mariam Raja banimin, (2020). The Relationship Between Compensation Systems And Employee Performance: A Literature Review. Universiti Teknologi MARA Cawangan Terengganu, Malaysia.
- [5] Amalia Sarah, & Mukhendra Fahri. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerland Bintaro.
- [6] Carvalho Cruz Da Adelina, & Riana Gede I, & Soares C. De Augusto,. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. 7, 13- 23.
- [7] Eko Budiyanto dan Mochamad Mockhlas. 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). Banten: CV. AA RIZKY.





- [8] Fauzi Dianti Rini, & Fauziah Syifa,. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD. Sukamaju.
- [9] Ira Agustini, (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktifitas Karyawan. Universitas Udayana.
- [10] Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, T. Roli Ilhamsyah Putra, (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Banda Aceh.
- [11] Indrasari, M. (2019). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- [12] Khan Ali, & Afzal Muhammad,. (2019). The Effect of Reward Systems, Organizational Commitment and Experience on Job Satisfaction with respect to Employee's Perceived Performance. 11, 1-15.
- [13] Jufrizen. "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". Sumatera Utara: 2019.
- [14] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- [15] Mujanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- [16] Nugraha, Alvi dan Tjahjawati, Sri Surjani. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". Bandung: 2019.
- [17] Sari, Juwita, Putri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar. 1-24.
- [18] Sekartini, Ini Luh. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa". 2019.
- [19] Wahyudi, (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universita Pamulang.

