

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
MASA PANDEMI (COVID-19) PADA CV. MEDALI MAS KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen



OLEH:

ZOGI SANDIAWAN

NPM : 18.1.02.02.0084

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022**

Skripsi Oleh :

ZOGI SANDIAWAN

18.1.02.02.0084

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
MASA PANDEMI (COVID-19) PADA CV. MEDALI MAS KOTA KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri.

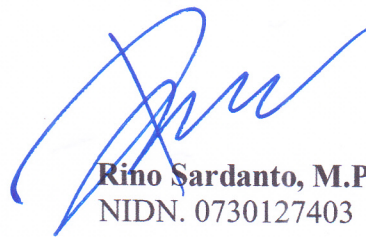
Tanggal : 8 Juli 2022

Dosen Pembimbing I



Diah A. S. Fauji, M.M
NIDN. 071198703

Dosen Pembimbing II



Rino Sardanto, M.Pd.
NIDN. 0730127403

Skripsi oleh :

ZOGI SANDIAWAN
NPM : 18.1.02.02.0084

Judul:

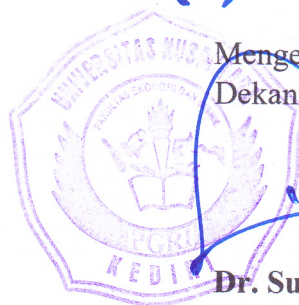
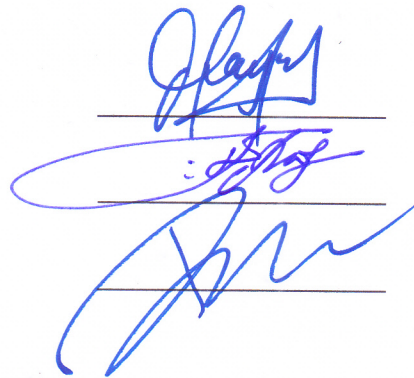
**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
MASA PANDEMI (COVID-19) PADA CV. MEDALI MAS KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal : 18 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Diah A. S. Fauji, M.M.
2. Penguji I : Hery Purnomo, M.M.
3. Penguji II : Rino Sardanto, M.Pd.



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Zogi Sandiawan
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl.lahir : Ponorogo/ 05 Juni 1999
NPM : 18.1.02.02.0084
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 8 Juli 2022

Yang Menyatakan



ZOGI SANDIAWAN
NPM: 18.1.02.02.0084

Motto:

Bila keyakinanmu tak bertambah karena dibenarkan dan
Tak berkurang karena disalahkan,
Kau telah sampai pada keyakinanmu yang sejati.
(Sujiwo Tejo)

Kupersembahkan karya ini buat:

Keluarga terutama kedua orang tua

Abstrak

Zogi Sandiawan: Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Masa Pandemi (Covid-19) Pada CV. Medali Mas Kota Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata Kunci: produktivitas kerja, motivasi, kompensasi dan disiplin.

Kesuksesan usaha tidak hanya dilihat dari tujuan usaha yang tercapai, namun proses menuju kesuksesan usaha yang perlu di rencanakan. Salah satunya dalam hal produktivitas kerja, sebab produktivitas merupakan faktor penting bagi perusahaan. Jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Medali Mas. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif *inferensial* dan menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian berjumlah 98 dan sampel yang digunakan 40 responden dengan metode pengambilan *simple random sampling*. Teknik analisis data berupa statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinan dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan referensi yang menunjukkan bahwa ada pengaruh dari kompensasi terhadap produktivitas kerja. Berarti pengusaha UMKM dapat meningkatkan produktivitas dengan kompensasi yang sesuai kemampuan pengusaha UMKM.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi (Covid-19) Pada Cv. Medali Mas Kota Kediri”** tepat pada waktunya.

Pada kesempatan ini, peneliti hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materi sehingga penelitian ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis ditujukan kepada :

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd selaku rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M selaku dekan fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M selaku kepala program studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Ibu Diah Ayu Septi Fauji, M.M dan bapak Rino Sardanto, M.Pd selaku dosen yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama penyusunan tugas akhir.
5. Ibu Yusna Qurotta A'yuni, S.E. selaku pengelola CV. Medali Mas kota Kediri yang telah menerima dan memperbolehkan saya untuk melakukan penelitian.
6. Orang tua yang telah memberikan doa, dorongan, dan semangat selama penyusunan skripsi ini.
7. Teman-teman saya, yang telah berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan penelitian serta selalu memberikan semangat dan motivasi.

8. Semua pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan penelitian ini sehingga dapat selesai secara tepat waktu.

Peneliti menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi kebaikan dimasa yang akan datang. Semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi semua pihak.

Kediri, 8 Juli 2022



ZOGI SANDIAWAN

NPM. 18.1.02.02.0084

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Produktivitas Kerja Karyawan.....	10
a. Definisi Produktivitas Kerja.....	10
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	11
c. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	12
2. Motivasi Kerja	13
a. Definisi Motivasi Kerja.....	13
b. Ciri-Ciri Motivasi.....	13
c. Indikator Motivasi Kerja.....	14
3. Kompensasi.....	15
a. Definisi Kompensasi	15

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	15
c. Indikator Kompensasi	16
4. Disiplin	16
a. Definisi Disiplin.....	16
b. Jenis-jenis Disiplin.....	17
c. Tujuan Disiplin	17
d. Indikator Disiplin	18
B. Kajian Penelitian Terdahulu	18
C. Kerangka Berpikir	21
1. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan	21
2. Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan....	21
3. Hubungan Disiplin kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan..	22
D. Kerangka Konseptual	23
E. Hipotesis	25
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Variabel Penelitian	26
1. Identifikasi Variabel Penelitian	26
a. Variabel Independen	26
b. Variabel Dependen.....	26
2. Definisi Operasional Variabel	27
a. Motivasi (X1).....	27
b. Kompensasi (X2)	28
c. Disiplin (X3)	29
d. Produktivitas Kerja (Y).....	29
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	30
1. Pendekatan Penelitian	30
2. Teknik Penelitian	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
1. Tempat Penelitian	31
2. Waktu Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	32
1. Populasi.....	32

2. Sampel dan Teknik Sampling	32
E. Instrumen Penelitian	33
1. Pengembangan Instrumen	33
2. Validitas dan Reliabelitas Instrumen	34
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	38
1. Sumber Data	38
a. Data Primer	38
b. Data Sekunder	38
2. Teknik Pengumpulan Data	38
G. Teknik Analisis Data	40
1. Analisis Statistik Deskriptif	40
2. Uji Asumsi Klasik	40
3. Analisis Regresi Linier Berganda	41
4. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	42
5. Uji Hipotesis	42
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
B. Deskripsi Data Variabel	47
1. Deskripsi Responden	47
2. Deskripsi Data Variabel Bebas Motivasi (X ₁)	48
3. Deskripsi Data Variabel Bebas Kompensasi (X ₂)	50
4. Deskripsi Data Variabel Bebas Disiplin (X ₃)	51
5. Deskripsi Data Variabel Terikat Produktivitas (Y)	53
C. Analisis Data	54
1. Uji Asumsi Klasik	54
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Multikolienaritas	56
2. Uji Regresi Linear Berganda	58
3. Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	60
D. Pengujian Hipotesis	61
1. Uji t (Uji Parsial)	61
2. Uji F (Uji Serempak)	62

E. Pembahasan	63
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Simpulan.....	67
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN-LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
1.1 : Cabang Produksi CV. Medali Mas.....	4
2.1 : Penelitian Terdahulu.....	19
3.1 : Sekala Likert.....	34
3.2 : Tabel Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	34
3.3 : Hasil Uji Validitas.....	36
3.4 : Hasil Uji Reliabilitas.....	37
4.1 : Kelompok Usia.....	47
4.2 : Kelompok Jenis Kelamin.....	48
4.3 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1).....	49
4.4 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X2).....	50
4.5 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin (X3).....	51
4.6 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas (Y).....	52
4.7 : <i>Output</i> Uji Multikolinieritas.....	56
4.8 : <i>Output</i> Regresi Linier Berganda.....	58
4.9 : <i>Output</i> Analisis Koefisien Determinan.....	60
4.10 : <i>Output</i> Uji t.....	61
4.11 : <i>Output</i> Uji F.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Konseptual.....	24
4.1 : Struktur Organisasi CV. Medali Mas.....	46
4.2 : <i>Output Uji Asumsi Normalitas Probability Plot</i>	55
4.3 : <i>Output Uji Heteroskedastisitas</i>	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1 : Instrumen penelitian.....	71
2 : Tabulasi Data.....	76
3 : Hasil Analisis (<i>output</i>).....	78
4 : Surat Ijin Penelitian.....	90
5 : Surat Keterangan Penelitian.....	91
6 : Berita Acara Kemajuan Pembimbingan.....	92
7 : Dokumentasi Kegiatan Penelitian.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masa pandemi Covid-19 mengharuskan seluruh masyarakat untuk melakukan himbauan dari pemerintah berupa menjaga jarak secara fisik (*physical/social distancing*), karantina wilayah, pembatasan wilayah serta penguncian wilayah (*lockdown*). Hal ini diterapkan guna untuk memecah rantai penyebaran Covid-19. Dari kondisi tersebut banyak usaha besar maupun kecil terdampak. Kesuksesan usaha bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan usaha yang bersangkutan. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Bukit, 2017:2).

SDM yang baik dapat dinilai dari produktivitas dalam pekerjaannya, seperti yang diungkapkan Wibowo (2017:115) bahwa produktivitas kerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya dalam mencapai hasil yang ditargetkan. Produktivitas merupakan faktor penting bagi perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan bisa dibilang berhasil

mencapai tujuannya. Namun sebaliknya apabila karyawan tidak bekerja secara produktif maka bisa dibilang perusahaan tidak berhasil dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya produktivitas seorang karyawan dapat dinilai dari kinerja mereka. Seperti berapa lama seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi, kompensasi dan disiplin kerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan Rusni, (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Agar karyawan mampu memenuhi tujuan perusahaan, maka dibutuhkannya motivasi. Motivasi dalam bekerja sangat diperlukan oleh karyawan, karena dapat menjadikan tujuan dirinya mengarah pada hal yang lebih baik. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan membutuhkan dorongan dalam bentuk motivasi untuk dirinya agar dapat membangkitkan antusiasme dan semangat bekerja. Motivasi dapat diberikan melalui dorongan baik secara finansial maupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan berhasil mencapai tujuannya. Seperti penelitian yang dilakukan Purwanto & Wulandari, (2016), Firdausi, (2021), Ramadani et al., (2021), menyebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Variabel kedua yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah kompensasi (Busro, 2018:346). Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya. Sedangkan pemberian kompensasi yang rendah dapat menurunkan kemampuan dari karyawan (Subagyo & Purnomo, 2022). Hal tersebut cukup menjelaskan bahwa kompensasi merupakan aset yang penting bagi perusahaan agar karyawan semakin produktif. Kompensasi yang efektif dapat membuat karyawan merasa dihargai atas jerih payah pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Terdapat beberapa penelitian yang mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Purwanto & Wulandari, 2016). Namun berbeda dengan penelitian Ika & Sitompul, (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian dapat dikatakan ketika kompensasi yang diberikan cukup rendah ataupun tidak adanya kompensasi dapat berdampak terhadap perilaku karyawan, seperti tidak ada semangat dalam diri untuk bekerja.

Selain motivasi dan kompensasi ada variabel lain yang juga penting untuk mengukur produktivitas yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dalam perusahaan bisa mempengaruhi nilai produktivitas karyawan. Hal ini dapat diamati dari perilaku yang ditunjukkan karyawan karena ada rasa ketidaknyamanan dalam diri mereka saat bekerja. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, moral, tingkah laku dan sikap selama mereka

bekerja di perusahaan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Karyawan yang disiplin bekerja seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Sama seperti Kurniawan et al., (2021), Firdausi, (2021) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel tersebut terdapat beberapa pendapat dalam mempengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, dirasa perlu bagi peneliti untuk mengkaji kembali variabel yang mempengaruhi produktivitas melalui penelitian pada CV. Medali Mas Kota Kediri. CV Medali Mas merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri kain tenun ikat yang memproduksi kain tenun polos, sarung goyor, syal, tas, baju dan lainnya. Tempat usaha beralamatkan di Jl KH. Agus Salim, Gg. 8 No. 54C, Bandar Kidul Kota Kediri. Peneliti memilih objek di CV. Medali Mas Kota Kediri ini karena tempat tersebut merupakan salah satu sentra tenun ikat yang cukup besar. Hal tersebut ditunjukkan dengan cabang usaha yang tersebar di berbagai lokasi yaitu :

Tabel 1.1
Cabang produksi CV. Medali Mas

No	Tempat	Lokasi
1.	<i>Shoowroom dan Workshop</i>	Jl. KH Agus salim gg.8 no.54C-Bandar Kidul Kec. Mojoroto Kediri
2.	<i>Workshop 1</i>	Jl. KH Agus salim gg.9 no.51-Bandar Kidul Kec. Mojoroto Kediri
3.	<i>Workshop 2</i>	Jl. KH Agus salim no.103A-Bandar Kidul Kec. Mojoroto Kediri
4.	<i>Workshop 3</i>	Jl. KH Agus salim no.80-Bandar Kidul Kec. Mojoroto Kediri

Sumber : Company Profile Tenun Ikat Medali Mas

Tidak hanya menjalankan banyak tempat produksi tetapi CV. Medali Mas Kota Kediri juga membawahi 98 pekerja tenun. Dengan jumlah pekerja yang dimiliki saat ini CV. Medali Mas berharap produksi yang ada dapat berjalan secara efisien sesuai dengan rencana dari pengelola usaha. Sehingga hasil yang didapatkan CV Medali Mas bisa diperoleh secara maksimal.

Dari hasil wawancara awal yang dilakukan terhadap pemilik serta penanggung jawab CV Medali Mas Kota Kediri terdapat beberapa permasalahan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan kurang disiplinnya waktu kehadiran dan kepulangan karyawan, terlihat dari waktu mulainya bekerja dengan jumlah karyawan yang hadir serta waktu sebelum selesainya jam bekerja. Masalah tersebut memicu adanya perbedaan yang didapatkan karyawan berupa kompensasi dalam bentuk unit kesehatan kerja (UKK) setiap bulannya sebagai kompensasi kesehatan yang disediakan oleh pemilik usaha. Selain itu, tidak adanya jenjang karier yang diberikan kepada karyawan membuat karyawan kurang ada rasa dorongan diri agar

semakin giat dalam bekerja. Kemudian munculnya pandemi yang sedang dialami saat ini juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dari berbagai masalah di atas dan pekerjaan di CV. Medali Mas yang memerlukan konsentrasi serta kesenjangan hasil penelitian terdahulu, maka penting untuk dilakukan sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Masa Pandemi (Covid-19) Pada CV. Medali Mas Kota Kediri.**

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terdapat masalah yang dialami seperti kurangnya semangat kerja dari karyawan yang ditunjukkan dari kurangnya kedisiplinan karyawan, serta tidak adanya jenjang karier.
2. Terdapat masalah seperti tidak adanya jaminan kesehatan ataupun tunjangan lainnya untuk karyawan.
3. Terdapat masalah yang diperoleh seperti keterlambatan waktu saat datang dari jam kerja yang sudah ditentukan.

C. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang akan dibahas tidak terlalu luas, maka penelitian ini hanya akan membahas mengenai :

1. Faktor yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja karyawan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di CV Medali Mas Kota Kediri.
2. Objek yang diteliti adalah karyawan dari 98 karyawan yang bekerja di CV Medali Mas Kota Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Medali Mas?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Medali Mas?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Medali Mas?
4. Apakah motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Medali Mas?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Medali Mas.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Medali Mas.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Medali Mas.
4. Menganalisis pengaruh signifikan antara motivasi, kompensasi dan disiplin kerja karyawan secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Medali Mas.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan membawa manfaat terhadap beberapa pihak sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan sekaligus mengkonfirmasi teori manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pengetahuan tambahan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, khususnya mengenai hubungan penempatan karyawan dan disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan.

b. Bagi Peneliti

1. Penelitian memperoleh tambahan wawasan ilmu pengetahuan praktis di samping mengetahui teori yang diterima di bangku kuliah.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bentuk referensi agar dapat berguna bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GRUP.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: UNPAM PRESS.
- Firdausi, M. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Batik Brotoseno Sragen (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, N. (2020). *Manajemen SDM*. Solok: INSAN CENDIKIA MANDIRI.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459.
- Kurniawan, I. S., Faghmilah, I., & Herawati, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pratama Sentosa Pernalang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 437. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.262>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9–26.
- Ramadani, D., Husnurrofiq, & Hadini, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Dinda Transindo Utama. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 6.
- Rusni, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen. *JURNAL KEBANGSAAN*, 9(17), 42–54.
- Serdamayanti. (2017). *Perencanaan Dan pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Simamora, H. (2015). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Jogjakarta: STIE YKPN.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Subagyo, & Purnomo, H. (2022). *Manajemen UMKM* (1st ed.). Bandung: Media Sains Indonesia, Bandung. Retrieved from <https://books.google.co.id/books/about?id=ZmJzEAAAQBAJ>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.