

**PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN, KOMPENSASI,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA KSP. “USAHA BERSAMA MANDIRI”
INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH :

**FRISKA MONIKA PUTRI
NPM: 19.1.02.02.0007**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

HALAMAN PERSTUJUAN

Skripsi oleh:

FRISKA MONIKA PUTRI
NPM: 19.1.02.02.0007

Judul:

**PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN, KOMPENSASI,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA KSP. “USAHA BERSAMA MANDIRI” INDONESIA**

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

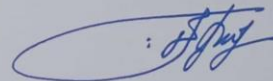
Tanggal: 15 Juni 2023

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.
NIDN. 0014015706

Pembimbing II



Hery Purnomo, SE., M.M.
NIDN. 0713076803

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

FRISKA MONIKA PUTRI
NPM: 19.1.02.02.0007


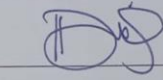
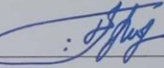
Judul:

**PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN, KOMPENSASI,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA KSP. "USAHA BERSAMA MANDIRI" INDONESIA**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 17 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Prof. Dr. H. Sugiono, M.M. 
2. Penguji I : Dhiyan Septa Wihara, M.M. 
3. Penguji II : Hery Purnomo, SE., M.M. 

Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M.,
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Friska Monika Putri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Bengkulu / 10 Desember 2000
NPM : 19.1.02.02.0007
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, 15 Juni 2023
Yang Menyatakan



FRISKA MONIKA PUTRI
NPM: 19.1.02.02.0007

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.*

(Surat Al Insyirah ayat 5-6)

Kupersembahkan karya ini buat:

- Kedua orang tua ku tercinta.
- Keluarga besar ku terkasih.

Abstrak

FRISKA MONIKA PUTRI: Pengaruh Penerapan Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci: *Disiplin, Kompensasi, Motivasi, Produktivitas, KSP*

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penilaian produktivitas kerja di perusahaan untuk mengetahui bagaimana kemampuan perusahaan menghasilkan laba dari SDM yang dimiliki. Penilaian ini perlu dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dari karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia Unit Kediri I.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan metode survei. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda menggunakan jasa *software SPSS for windows versi 23*.

Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah (1) Hasil pengujian hipotesis I terbukti terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan, (2) Hasil Pengujian hipotesis II terbukti terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, (3) Hasil Pengujian hipotesis III terbukti terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (4) Hasil Pengujian hipotesis IV terbukti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke Hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir/skripsi dengan judul *Pengaruh Penerapan Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia*, yang disusun guna sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

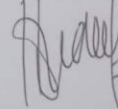
Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu proses penyusunan tugas akhir/skripsi ini, yakni sebagai berikut :

1. Dr. Zainal Afandi, MPd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Prof. Dr. H. Sugiono, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing serta memberi masukan, nasehat dan motivasi penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

5. Hery Purnomo, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Kedua orang tua dan seluruh keluarga penulis yang telah memberikan semangat serta dukungan dengan sabar dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada keluarga besar KSP. "Usaha Bersama Mandiri" Indonesia dan seluruh teman-teman Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2019.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, kritik dan saran-saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan demi perbaikan ke depannya. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Kediri, 15 Juni 2023



FRISKA MONIKA

PUTRI

NPM. 19.1.02.02.0007

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8

1.	Manfaat Teoritis	8
2.	Manfaat Praktis	8
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS		10
A.	Kajian Teori	10
1.	Produktivitas	10
2.	Disiplin Kerja.....	14
3.	Kompensasi	19
4.	Motivasi Kerja.....	22
B.	Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	31
C.	Kerangka Berpikir.....	33
D.	Kerangka konseptual.....	37
E.	Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN.....		39
A.	Variabel Penelitian.....	39
1.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
2.	Definisi Operasional Variabel.....	39
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian	42
1.	Pendekatan Penelitian	42
2.	Teknik Penelitian	43
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	44

1.	Tempat Penelitian.....	44
2.	Waktu Penelitian.....	44
D.	Populasi dan Sampel.....	45
1.	Populasi.....	45
2.	Sampel.....	45
E.	Instrumen Penelitian.....	45
1.	Pengembangan Instrumen.....	45
2.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	47
F.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	51
1.	Sumber Data.....	51
2.	Teknik Pengumpulan Data.....	51
G.	Teknik Pengolahan dan Analisa Data.....	53
1.	Pengolahan Data.....	53
2.	Analisa Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		59
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	59
1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	59
2.	Visi dan Misi “KSP. Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.....	60
3.	Struktur Organisasi.....	61

4.	Wewenang Dan Tanggung Jawab Dalam Struktur Organisasi Yang Ada pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.....	62
5.	Gambaran Umum Responden	64
B.	Deskripsi Data Variabel.....	67
C.	Analisa Data.....	79
1.	Hasil Analisa dan Interpretasi	79
D.	Uji Hipotesis.....	90
1.	Uji t (Secara Parsial)	90
2.	Uji F (Secara Simultan).....	92
E.	Pembahasan	93
1.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	93
2.	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	94
3.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	95
4.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		99
A.	Kesimpulan	99

B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu	31
3.1 : Indikator Produktivitas Kerja	40
3.2 : Indikator Disiplin Kerja	40
3.3 : Indikator Kompensasi	41
3.4 : Indikator Motivasi Kerja	42
3.5 : Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian Variabel y	46
3.6 : Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian Variabel x1	47
3.7 : Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian Variabel x2	47
3.8 : Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian Variabel x3	47
3.9 : Hasil Uji Validitas	49
3.10 : Hasil Uji Reliabilitas	50
4.1 : Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kalamain	65
4.2 : Jumlah Pegawai Menurut Usia	65
4.3 : Jumlah Pegawai Menurut Status Pekerjaan	66
4.4 : Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan Terakhir	66
4.5 : Jawaban Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja	68
4.6 : Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja	69
4.7 : Tabulasi Data Variabel Produktivitas Kerja	69
4.8 : Jawaban Responden Variabel Mengenai Disiplin Kerja	71
4.9 : Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	72

4.10	: Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja.....	72
4.11	: Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi.....	74
4.12	: Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	75
4.13	: Tabulasi Data Variabel Kompensasi.....	75
4.14	: Jawaban Responden Mengenai Validitas Motivasi Kerja.....	77
4.15	: Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	78
4.16	: Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja.....	79
4.17	: Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test.....	82
4.18	: Hasil Uji Multikolinearitas.....	83
4.19	: Hasil Uji Linearitas x1 Terhadap y	86
4.20	: Hasil Uji Linearitas x2 Terhadap y	86
4.21	: Hasil Uji Linearitas x3 Terhadap y	87
4.22	: Hasil Uji Regresi Linear Berganda	88
4.23	: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	89
4.24	: Hasil Uji t.....	91
4.25	: Hasil Uji F.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Konseptual	37
3.1 : Model 1 Secara Parsial	43
3.2 : Model 2 Secara Simultan	44
4.1 : Struktur Organisasi KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia	61
4.2 : Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	81
4.3 : Hasil Uji Normalitas Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	82
4.7 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- 1 : Kuesioner Penelitian
- 2 : Tabulasi Data Hasil Penelitian
- 3 : Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Validitas
- 4 : Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Reliabilitas
- 5 : Hasil Output SPSS Versi 23 Analisis Deskriptif
- 6 : Hasil Output SPSS Versi 23 Asumsi Klasik
- 7 : Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Regresi Linear Berganda
- 8 : Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Determinasi (R^2)
- 9 : Hasil Output SPSS Versi 23 Uji t (Parsial)
- 10 : Hasil Output SPSS Versi 23 Uji F (Simultan)
- 11 : Surat Izin Penelitian
- 12 : Surat Persetujuan Melakukan Penelitian
- 13 : Scan Kartu Bimbingan
- 14 : Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Potensi karyawan atau sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting dalam menggapai keberhasilan dan mewujudkan tujuannya perusahaan, SDM memiliki peran sebagai penggerak suatu kegiatan, maka dari itu SDM memiliki kedudukan yang sangat penting sehingga perlu diperlakukan dengan sebaik mungkin supaya dapat memberikan hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan (Kristanti & Pangastuti, 2019).

Produktivitas kerja dari SDM dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Semakin baik produktivitas kerja SDM maka akan semakin mempermudah pencapaian tujuan atau target dari suatu perusahaan. Melalui perencanaan pengelolaan dan pembinaan SDM yang baik, produktivitas kerja dari SDM dapat ditingkatkan, melalui penerapan beberapa faktor yakni diantaranya seperti faktor disiplin, kompensasi, dan motivasi kerja (Purnami & Utama, 2019). Penerapan faktor disiplin, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Seperti hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Goda, 2018) ; (Prapitasari, 2019).

Disiplin mencerminkan sikap kesadaran dalam diri seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rozada, 2020). Karyawan yang disiplin bekerja akan bersikap patuh pada aturan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja. Kedisiplinan karyawan dalam pekerjaannya membuat pekerjaan lebih efisien sehingga tingkat produktivitas kerja yang akan dicapai semakin tinggi. Jadi bagi perusahaan yang berkeinginan meningkatkan produktivitasnya, maka perlu untuk menanamkan sikap disiplin pada para karyawan, hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Wiliandro, 2020) ; (Prapitasari, 2019).

Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan baik berbentuk uang atau bukan uang sebagai balas jasa akan kontribusinya terhadap perusahaan (Tanjung & Putri, 2021). Selain disiplin, kompensasi juga hal yang penting untuk diterapkan dalam upaya meningkatkan produktivitas yang dihasilkan SDM. Dengan penerapan kompensasi yang adil membuat karyawan merasa puas dan juga sepadan dengan tenaga yang telah dikeluarkan untuk perusahaan selain itu juga kompensasi dapat membuat karyawan termotivasi bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan, hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Goda, 2018) ; (Mahfud, 2018) ; (Prapitasari, 2019) ; (Wahyutomo, 2019).

Motivasi bersifat suatu dorongan yang bertujuan untuk membangkitkan antusiasme dan semangat bekerja oleh seorang pemimpin kepada para

karyawan dalam upaya untuk meningkatkan produktivitasnya, motivasi yang diberikan dapat dalam bentuk uang maupun barang (Tanjung, 2015). Semakin besar motivasi yang dirasakan karyawan akan berdampak semakin baik produktivitas yang dihasilkan. Seseorang yang termotivasi di yakini akan berusaha sebaik mungkin supaya pekerjaannya dapat berhasil. Perusahaan yang kurang baik dalam memberikan motivasi kerja dapat menyebabkan risiko tidak tercapainya tujuan yang diinginkan dan sebaliknya jika perusahaan memberikan motivasi yang baik terhadap karyawan maka besar kemungkinan tujuannya yang diharapkan perusahaan akan tercapai, karena dengan adanya motivasi maka dapat mendorong perilaku manusia untuk bekerja secara baik agar mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian membuktikan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Goda, 2018) ; (Wiliandro, 2020) ; (Mahfud, 2018) ; (Wahyutomo, 2019).

Memiliki produktivitas kerja SDM yang tinggi merupakan harapan semua perusahaan, agar hal tersebut dapat tercapai perusahaan harus menerapkan disiplin, kompensasi dan motivasi kerja yang baik kepada karyawannya. Apabila pemberlakuan faktor penunjang produktivitas ini diterapkan dengan baik dapat berpengaruh pada peningkatan produktivitas.

Termasuk juga KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia, yang beroperasi dalam bidang jasa pinjam uang. KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia ini lokasinya terletak di Perum Regency Pesona Puncak Permai blok E12 A Rt.37 Rw.10 Sukorame, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112.

Disiplin kerja merupakan keadaan teratur seseorang yang bertindak dengan sukarela atau dengan terpaksa untuk mengikuti dan tertib terhadap peraturan, serta melaksanakan perintah tertulis dan tidak tertulis. diharapkan dengan bekerja dengan sikap disiplin, karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan optimal, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Fenomena disiplin kerja yang ada di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia menurunnya produktivitas kerja pegawai karena masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan jam masuk kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan tidak semua karyawan mengerjakan pekerjaan dengan penuh kehati-hatian tentu saja hal ini termasuk dalam sikap disiplin kerja yang buruk. Tak jarang beberapa karyawan menganggap sepele hal tersebut sehingga masih mengulangi kesalahan yang sama. padahal disiplin kerja karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh positif pada perusahaan juga pegawai tersebut.

Kompensasi adalah setiap penghasilan baik berupa uang atau bukan uang, diterima langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan. Kompensasi merupakan hal yang penting dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang menerima kompensasi dengan baik akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan. Fenomena kompensasi yang ada di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia menurunnya produktivitas kerja karena belum

adanya pemberian insentif jika bekerja melebihi jam kerja serta belum adanya pemberian tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja. Pegawai masih menunjukkan sikap yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dikarenakan pekerjaannya cukup berisiko terutama bagi para mantri yang setiap hari kerja di lapangan menggunakan kendaraan dalam waktu yang lama bahayanya sangat besar.

Motivasi merupakan kegiatan yang bertujuan mendorong seseorang untuk mewujudkan keinginannya, dalam berbentuk dukungan atau pemenuhan kebutuhan yang dapat membangkitkan semangat seseorang. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong bagi karyawan agar mau bekerja keras untuk memperoleh hasil yang optimal. Sehingga produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan. Fenomena motivasi kerja yang ada di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia yaitu kurangnya memberikan motivasi kerja yang diberikan atasan kepada pegawai sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang masih belum menghasilkan produktivitas kerja yang baik untuk perusahaan. Beberapa pegawai masih terlihat kurang semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepada pegawai tersebut, juga kurang semangat yang ada pada diri pegawai itu sendiri, serta tidak adanya jaminan kesehatan oleh perusahaan dalam bekerja membuat pegawai merasakan kurang terjamin keamanannya menyebabkan motivasi kerja pegawai juga menurun.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia, tentu menjadi dasar dalam penelitian ini untuk

memberikan solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Jika hasil dari penelitian ini terbukti terdapat pengaruh antara disiplin, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka pimpinan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia disarankan untuk mempertahankan bahkan perlu meningkatkan lagi dalam menerapkan disiplin, kompensasi, dan motivasi kerja. Hal ini diterapkan dengan harapan untuk menciptakan semangat dalam kerja dan partisipasi kerja yang tinggi dari karyawan dalam menggapai produktivitas kerja yang tinggi, seperti harapan setiap perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Disiplin, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan dengan tingkat produktivitas kerja yang rendah.
2. Masih adanya karyawan yang bersikap kurang disiplin terhadap peraturan yang ada di tempat kerja.
3. Masih adanya karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.
4. Masih adanya karyawan kurang termotivasi dalam bekerja di perusahaan karena kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian dan menghindari menyimpang atau perluasan topik dengan tujuan agar tercapainya tujuan dari penelitian, penelitian ini di batasi hanya permasalahan tentang:

1. Hanya membahas tentang tiga variabel penyebab yaitu disiplin, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap variabel akibat yakni produktivitas kerja.
2. Terbatas pada karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia yang saat ini pada tahun 2023 berjumlah 30 orang karyawan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia?
4. Apakah disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk analisis pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.
2. Untuk analisis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.
3. Untuk analisis pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.
4. Untuk analisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengkonfirmasi teori disiplin, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti,

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan dimiliki yang diterima pada saat di bangku perkuliahan, serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah di lapangan.

b. Bagi Perusahaan,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Institusi,

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam pengadaan suatu penelitian serta dapat menambah kelengkapan kepustakaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian berikutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara filosofis merupakan keinginan untuk memperbaiki mutu kehidupan, dengan harapan keadaan ke depannya jauh lebih baik lagi dari pada keadaan saat ini. Harapan yang timbul dalam diri seseorang seperti demikian membuat dirinya tidak mudah merasa puas dan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja guna memenuhi keinginannya.

Produktivitas tenaga kerja merupakan kemampuan untuk memanfaatkan secara baik sumber daya yang tersedia dan menghasilkan keluaran serta masukan yang optimal (A. R. Saleh & Utomo, 2018).

Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas, untuk mencapai tujuan seperti yang harapan perusahaan. Produktivitas yang dihasilkan karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan, dengan produktivitas tenaga kerja yang tinggi maka juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di perusahaan (Purnami & Utama, 2019).

Dari uraian tentang produktivitas menurut peneliti terdahulu, produktivitas berarti perbandingan hasil ukuran dari dicapai dengan pengeluaran. Produktivitas karyawan sangat penting dan harus diperhatikan. Karena rendahnya produktivitas kerja para karyawan dapat menyebabkan risiko terhambatnya keberhasilan dari tujuan yang telah direncanakan sebelumnya oleh perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu disiplin, kompensasi, dan motivasi kerja (Purnami & Utama, 2019).

Faktor penghambat produktivitas karyawan antara lain:

- 1) Pendidikan, bertujuan untuk memperluas pengetahuan seseorang supaya lebih baik lagi,
- 2) Gizi, kondisi gizi dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang selama bekerja,
- 3) Penghasilan dan Jaminan Sosial, bertujuan memotivasi seseorang untuk lebih aktif dan produktif dalam bekerja,
- 4) Kesempatan kerja, memiliki kesempatan untuk berkarya, memperbaiki keterampilan, dan pengembangan diri,
- 5) Keterampilan manajemen yang unggul yaitu meningkatkan efisiensi dan penghapusan pemborosan, dan
- 6) Kebijakan pemerintah, peran pemerintah tidak dapat dipisahkan dalam suatu negara berdaulat (Suparyanto & Rosad, 2022).

c. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja yakni sebagai berikut:

1) Kemampuan

Kualifikasi seorang karyawan sangat tergantung pada kompetensi dan profesionalitasnya dalam bekerja. Pemberdayaan hal ini untuk memastikan agar mereka bisa melaksanakan kewajibannya dengan baik.

2) Peningkatan hasil

Hasil hal penting untuk ditingkatkan agar memperoleh keuntungan dan dapat dirasakan baik oleh berbagai pihak yang ada di perusahaan.

3) Semangat kerja

Sikap dari dalam diri seseorang yang berusaha untuk menggapai keinginannya.

4) Pengembangan

Pengembangan diri dilakukan dengan memberikan tantangan kerja.

5) Mutu

Mutu adalah hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang dikelola (Panjaitan, 2018).

Indikator lainnya yang dapat digunakan dalam mengukur produktivitas kerja karyawan, yakni sebagai berikut:

1) Pengetahuan.

Pengetahuan merupakan hasil pendidikan, sebab peningkatan pengetahuan dapat dilakukan melalui pendidikan. Dalam upaya untuk meningkatkan kompetensi diri. Adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan tercapai peningkatan pengetahuan yang dimiliki.

2) Keterampilan.

Keterampilan merupakan kemampuan teknis fungsional dalam kompetensi bidang tertentu.

3) Kemampuan.

Kemampuan adalah sesuatu keterampilan yang dimiliki seseorang. Produktivitas kerja yang tinggi dihasilkan oleh karyawan dengan kemampuan kerja yang tinggi.

4) Keseimbangan kehidupan kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan cara hidup untuk menyeimbangkan tugas kerja dan masalah yang tidak terkait dengan pekerjaan.

Manfaat adanya keseimbangan kehidupan kerja adalah:

- a) Mengurangi kejenuhan dan *stress*.
- b) Meningkatkan Kesehatan mental dan fisik
- c) Meningkatkan produktivitas kerja.

5) Pendidikan.

Pendidikan tinggi menawarkan perspektif yang lebih luas kepada tenaga kerja, sehingga dapat mendorong tenaga kerja untuk melakukan tindakan yang produktif.

6) Pelatihan.

Pelatihan menduduki peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan membantu karyawan secara efektif meningkatkan produktivitas kerja melalui *on-the-job training*, karyawan mengembangkan keterampilan mereka untuk bekerja menuju tujuan yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya.

7) Kesejahteraan.

Kesejahteraan dapat berupa pendapatan yang diterima pekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Memastikan kesejahteraan karyawan serta memberi karyawan rasa puas merupakan hal yang penting, untuk mengikat dan meningkatkan produktivitas kerja SDM. (Utomo et al., 2022)

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi penting MSDM. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan. Disiplin merupakan faktor penting dibutuhkan sebagai bentuk pengingat untuk mendapatkan sikap yang diharapkan dari pegawai.

Disiplin adalah cerminan dari sikap manusia yang menunjukkan ketaatan dalam perusahaan saat melakukan pekerjaan (Utomo et al., 2022). Disiplin juga merupakan salah satu bentuk pengaturan diri karyawan, disiplin memerlukan hukuman yang tegas bagi yang tidak memenuhi *standar* yang ditetapkan.

Dengan demikian, tindakan disiplin tidak dibuat sembarangan, tetapi membutuhkan pemikiran matang. Disiplin kerja bermanfaat bagi kedua belah pihak perusahaan dan karyawan, bagi perusahaan adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang maksimal, bagi karyawan dengan disiplin kerja dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Disiplin kerja berarti sikap kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada di tempat kerja. Disiplin kerja di buat untuk menjamin pelaksanaan tugas berjalan lancar sesuai dengan tata tertib sehingga akan didapatkan hasil yang maksimal (Sadat et al., 2020).

Disiplin kerja juga berarti sikap pengendalian diri untuk menaati segala peraturan yang ditetapkan perusahaan yang berlaku bagi seluruh karyawan (Jufrizen & Hadi, 2021). Disiplin adalah sikap seorang pegawai untuk mengikuti dan mematuhi semua peraturan sesuai dengan norma sosial (Rozada, 2020).

Disiplin bertujuan untuk mengontrol sikap karyawan agar berperilaku sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan menggunakan hukum bagi yang melanggar (Lestari, 2017).

Dari uraian pengertian disiplin menurut penelitian-penelitian terdahulu, disiplin kerja berarti keadaan teratur seseorang atau sekelompok orang, yang bertindak dengan sukarela atau dengan terpaksa untuk mengikuti dan tertib terhadap peraturan, serta melaksanakan perintah tertulis dan tidak tertulis. Diharapkan dengan bekerja dengan sikap disiplin, karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Kemampuan, pemberian tugas harus dibandingkan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.
- 2) Panutan, pimpinan hendaknya menjadi contoh panutan yang baik bagi karyawan dalam bersikap disiplin.
- 3) Keadilan, tidak membeda-bedakan pangkat dan golongan pegawai.
- 4) Kompensasi, kompensasi dapat memberikan kepuasan sehingga membuat pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.
- 5) Pengawasan, bentuk antisipasi terjadinya kesalahan, menjaga kedisiplinan, menggapai prestasi kerja.

- 6) Sanksi, memberi hukuman untuk pegawai yang melanggar peraturan di perusahaan.
- 7) Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam menegakkan peraturan.
- 8) Hubungan kemanusiaan, lingkungan kerja sehat membuat karyawan merasa nyaman (Suparyanto & Rosad, 2022).

c. Tujuan Penerapan Disiplin Kerja

Tujuan penerapan disiplin kerja seperti :

- 1) Tujuan umum, disiplin kerja adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan harapan baik bagi jangka pendek atau jangka panjang.
- 2) Tujuan khusus, disiplin kerja antara lain:
 - a) Membuat para karyawan taat dengan segala peraturan dan kebijakan yang ada dalam perusahaan.
 - b) Melaksanakan pekerjaan secara optimal.
 - c) Menggunakan dan memelihara SDM perusahaan dengan baik.
 - d) Tindakan dan perilaku karyawan terkontrol.
 - e) Memperoleh tingkat produktivitas karyawan yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan (Suparyanto & Rosad, 2022).

d. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Terdapat 2 jenis disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) *Self imposed discipline* yaitu disiplin diri seseorang muncul respons spontan terhadap pemimpin yang kompeten dalam bentuk kepatuhan untuk melakukan apa yang diinginkan perusahaan.

- 2) *Command discipline* yaitu disiplin yang muncul dari orang lain yang memiliki kekuasaan dengan melakukan pemaksaan menggunakan peraturan tertentu (Aulia, 2022).

Jenis disiplin kerja adalah:

- 1) Disiplin preventif yaitu tindakan membuat para karyawan untuk mengikuti berbagai peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin korektif yaitu tindakan dalam bentuk ancaman pemberian hukuman untuk yang melanggar peraturan perusahaan.
- 3) Disiplin progresif yaitu tindakan menghukum dengan berat untuk yang melanggar peraturan perusahaan secara berulang-ulang (Wulandari, 2014).

e. Indikator Disiplin Kerja

Indikator untuk mengukur kedisiplinan kerja yaitu:

- 1) Kehadiran yaitu karyawan yang memiliki disiplin tinggi tidak akan menyia-nyiakan waktu dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja yaitu karyawan yang taat pada peraturan kerja akan bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu bertanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi yaitu karyawan yang bersikap berhati-hati, penuh perhitungan, telitian dalam bekerja, dan menggunakan fasilitas secara baik.

- 5) Bekerja etis yaitu karyawan yang bersikap baik kepada semua orang (Aulia, 2022).

3. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah setiap pendapatan *moneter* atau *non-moneter* yang diterima langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan (Jufrizen, 2018). Gaji merupakan salah satu bentuk dari kompensasi. Gaji adalah penghasilan yang diterima pegawai berwujud maupun tidak berwujud, sebagai imbalan atas hasil kerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Pemberian gaji yang lebih baik dapat termotivasi dalam bekerja lebih baik.

Kompensasi berupa biaya dan pengeluaran organisasi, organisasi mengharapkan produktivitas kerja lebih tinggi dari karyawan dengan kompensasi yang diberikan (Aulia, 2022).

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk hasil kerjanya. Kompensasi dapat berbentuk uang atau bukan uang, diterima secara langsung atau tidak langsung (Siti Mujanah, 2019)

Dengan demikian, dari pendapat beberapa peneliti terdahulu mengenai konsep kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah setiap pendapatan hasil kerja baik berupa uang atau bukan,

diterima secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada 5 faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

- 1) Pendidikan
- 2) Beban kerja dan tanggung jawab
- 3) Jabatan
- 4) tingkat (kelas)
- 5) Prestasi kerja pegawai (Indriyani et al., 2019)

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Melihat jumlah calon pelamar kerja, jika banyak yang berminat maka kompensasi *relative* kecil dan sebaliknya.
- 2) Kesanggupan, jika omset perusahaan bagus maka kompensasi yang diberikan berjumlah besar dan sebaliknya.
- 3) Kemampuan yang dimiliki SDM dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Penetapan besarnya batas jumlah pemberian kompensasi minimum berdasarkan peraturan pemerintah yang termuat dalam UU.
- 5) Menyesuaikan dengan biaya hidup, bila biaya hidup dengan jumlah kompensasi yang akan diterima seimbang.
- 6) Berdasarkan tingkatan jabatan, kompensasi yang diterima akan semakin besar seiring dengan semakin tinggi jabatan karyawan.

- 7) Pendidikan lebih tinggi dan banyaknya pengalaman kerja, berpengaruh terhadap besarnya jumlah kompensasi yang akan diterima.
- 8) Risiko kerja tinggi, semakin berisiko suatu pekerjaan maka kompensasi yang diterima akan semakin besar (Suparyanto & Rosad, 2022).

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Terdapat berbagai jenis kompensasi yaitu:

- 1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa:
 - a) Gaji adalah kompensasi yang dibayarkan secara teratur oleh perusahaan kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b) Upah adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan secara tidak teratur.
 - c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan berprestasi di luar gaji.
 - d) Bonus adalah kompensasi berupa uang yang diterima di luar pendapatan tetap sebagai hadiah atas keberhasilannya.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*) adalah kompensasi yang tidak diperoleh secara langsung oleh karyawan, yakni berbentuk *benefit* dan *service* yang diberikan berdasarkan

kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam syarat tertentu. Kompensasi tidak langsung berupa:

- a) Perlindungan dari bahaya, meliputi: tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, rencana pensiun, dan lain-lain.
- b) Program fasilitas karyawan, meliputi: fasilitas rekreasi, fasilitas tempat tinggal, fasilitas pendidikan, dan fasilitas lainnya (Aulia, 2022).

d. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi antara lain adalah:

- 1) Upah dan gaji adalah pembayaran yang biasanya diberikan kepada karyawan.
- 2) Insentif adalah imbalan tambahan dalam bentuk moneter yang tidak termasuk dalam gaji tetap karyawan.
- 3) Tunjangan meliputi asuransi kesehatan dan jiwa, rencana pensiun, dan tunjangan hari tua dan bentuk tunjangan lainnya.
- 4) Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan hal yang dapat mempermudah melakukan pekerjaan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan dan fasilitas dalam bentuk lainnya yang diperoleh karyawan (Aulia, 2022).

4. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi dalam bahasa latin dikenal dengan istilah *movere* yaitu “Menggerakkan”. Motivasi berarti mengacu pada motif yang membangkitkan atau hal-hal yang memberikan dorongan. Motivasi berarti membangkitkan motif atau hal yang didasarkan pada perilaku yang mempengaruhi sehingga orang yang dipengaruhi termotivasi untuk bertindak melakukan sesuatu untuk mencapai sesuatu seperti yang diinginkan sehingga memperoleh hasil atau tujuan tertentu.

Motivasi penting bagi perusahaan yang berorientasi pada laba, manajer harus dapat mengetahui perilaku karyawan untuk dapat memotivasi karyawan demi kepentingan perusahaan. Tujuan motivasi (dorongan) adalah untuk memberdayakan pegawai agar bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja (Harahap, 2017).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang membuat seseorang pegawai semangat dalam bekerja (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018). Karyawan yang termotivasi akan bersedia berusaha dengan baik untuk mencapai hasil yang maksimal.

Suasana psikologis atau internal karyawan sebagai individu dalam organisasi merupakan lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Antusias atau tidaknya seorang karyawan

sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang terpancar dari dirinya. Motivasi berarti mendorong, mengarahkan dan mendukung perilaku orang sedemikian rupa sehingga bekerja sesuai dengan harapan perusahaan (M. Hasibuan, 2017).

Dari pengertian motivasi menurut peneliti sebelumnya maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi perilaku manusia, motivasi merupakan kegiatan yang bertujuan mendorong seseorang untuk mewujudkan keinginannya, dan berbentuk dukungan atau pemenuhan kebutuhan yang dapat membangkitkan semangat seseorang. Motivasi berperan sebagai pendorong bagi karyawan agar mau bekerja keras untuk memperoleh hasil yang optimal.

b. Teori Motivasi Kerja

Beberapa teori motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Teori Tingkat Kebutuhan dari Maslow, Menurut Maslow setiap orang memiliki 5 tingkat kebutuhan berbeda-beda. Jika kebutuhan suatu tingkat terpenuhi, maka orang tidak dapat lagi dimotivasi oleh kebutuhan tingkat tersebut. Kemudian orang tersebut akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lainnya. Jadi menurut Maslow seseorang memotivasi terlebih dahulu harus memuaskan kebutuhan dasarnya sebelum mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan tingkat tinggi. Adapun tingkat level motivasi menurut Maslow terdiri dari lima level, sebagai berikut :

- a) Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan tingkat pertama adalah kebutuhan akan upah atas papan, sandang, dan pangan.
 - b) Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan tingkat kedua kebutuhan rasa aman dalam kerja seperti tidak adanya ancaman, teror atau gangguan lainnya dan peralatan yang digunakan dapat menimbulkan kesalahan dalam bekerja.
 - c) Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan tingkat ketiga yaitu perlu untuk dicintai dan diperhatikan, serta jalinan komunikasi yang baik penuh dengan kedekatan dalam lingkungan kerja dan kebebasan untuk berinteraksi dalam kehidupan sosial.
 - d) Kebutuhan untuk dihargai, merupakan kebutuhan tingkat keempat yaitu Perlu untuk menerima penghargaan atau hadiah untuk keunggulan kerja.
 - e) Kebutuhan aktualisasi, merupakan kebutuhan tingkat akhir seseorang pada tingkat ini perlunya kebebasan untuk mengembangkan bakat-bakat dalam diri sehingga lahirlah semangat kerja.
- 2) Teori x Mc Gregor adalah teori memotivasi dengan cara kreatif, Motivasi ini berasal dari sifat beberapa karyawan tidak yang tidak ambisius dan selalu berusaha untuk menghindari tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, sehingga pendekatan motivasi mereka harus dibimbing, ditegakkan bahkan dihukum dan dikendalikan di bawah pengawasan yang ketat. Manajer yang ingin

menerapkan Teori x harus merumuskan aturan, perintah, ultimatum yang jelas untuk memberi penghargaan dan menghukum yang bagi karyawannya yang tidak patuh. Teori ini mengutamakan kepatuhan sebagai pendorong semangat pegawai. Teori x berfokus pada pemantauan penerapan praktik kerja standar, mengelola operasi, mendelegasikan tugas secara teratur, dan memastikan bahwa hasil akhir yang diberikan oleh karyawan memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

- 3) Teori y Mc Gregor, teori y diasumsi untuk mendorong orang-orang yang ambisius dan siap untuk mengambil tanggung jawab dan bahkan mencari otoritas untuk mencapai potensi optimal mereka. Para pekerja ini dikatakan menikmati pekerjaan mereka dan memiliki motivasi diri untuk menyelesaikan sesuatu. Cara untuk mendorongnya adalah dengan mengajak karyawan untuk berdiskusi dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan serta menawarkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka. Teori y mempromosikan perluasan perspektif karyawan dan peningkatan kualitas SDM secara terus menerus. Menerapkan teori y digunakan untuk memotivasi orang yang memiliki sifat kebalikan dari orang yang dimotivasi dengan menggunakan penerapan teori x (M. Hasibuan, 2017).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, antara lain:

1) Keinginan berprestasi,

Karyawan yang berprestasi peluang untuk naik jabatan akan lebih besar dan menjadi kebanggaan perusahaan yang akan selalu dipertahankan.

2) Penghargaan,

Penghargaan karyawan berprestasi dapat termotivasi para karyawan untuk melakukan kerja sebaik mungkin dengan harapan mendapatkan imbalan dan kepuasan kerja yang sama atau bahkan lebih tinggi.

3) Tantangan,

Karyawan yang memiliki semangat tinggi, akan menyukai tantangan dalam kerjanya.

4) Tanggung jawab,

Pemberian tanggung jawab akan membuat karyawan merasa diakui.

5) Pengembangan,

Faktor pengembangan dapat berjalan dengan baik jika manajer dapat melatih karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas-tugasnya (Wulandari, 2014).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1) Faktor internal

- a) Kematangan pribadi, keegoisan seseorang akan cenderung sulit peka terhadap motivasi.

- b) Tingkat pendidikan, seseorang yang berpendidikan tinggi akan menyukai pekerjaan yang menantang yang membuatnya semakin lebih mudah dimotivasi.
 - c) Keinginan pribadi, seseorang akan bekerja keras ketika mereka memiliki keinginan yang untuk ingin dipenuhi.
 - d) Kebutuhan, semakin besar kebutuhan yang dipenuhi maka motivasi kerja karyawan akan semakin besar.
 - e) Kelelahan serta kebosanan dapat mempengaruhi semangat dan prestasi kerja.
 - f) Kepuasan kerja Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki tingkat motivasi tinggi dalam bekerja.
- 2) Faktor eksternal
- a) Lingkungan kerja yaitu suasana kondisi tempat melakukan aktivitas pekerjaan, berpengaruh pada hasil yang akan diperoleh. Lingkungan kerja yaitu berupa tempat, fasilitas dan perlengkapan, peralatan, penerangan, ketenangan, kebersihan, dan termasuk hubungan para karyawan.
 - b) Kompensasi alat motivasi yang berpengaruh untuk memberi dorongan kepada karyawan agar bekerja dengan maksimal.
 - c) Kepemimpinan yang baik, memotivasi dengan membangun hubungan yang positif dan bersikap adil serta tidak bersikap diskriminatif.

- d) Jaminan jabatan, yaitu jaminan yang jelas akan suatu posisi dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang sepanjang hidupnya. Karyawan yang menginginkan posisi lebih baik akan berusaha sebaik mungkin dan mengerahkan semua tenaga yang dimilikinya untuk keberhasilan perusahaan demi terwujudnya kebutuhan untuk naik posisi yang lebih baik.
- e) Status dan tanggung jawab, sebagian besar karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan dalam pekerjaannya, tetapi terkadang juga mengharapkan kesempatan memperoleh kedudukan yang lebih baik pada perusahaan tempatnya bekerja. Seseorang merasa percaya kesempatan itu ada akan termotivasi memiliki tanggung jawab dan kekuatan lebih untuk menjalankan aktivitasnya.
- f) Pengaturan yang fleksibel juga mempengaruhi motivasi didasarkan pada hubungan karyawan dalam organisasi, yang biasanya menghasilkan motivasi karyawan yang rendah (Wiliandro, 2020).

d. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi antara lain yakni:

1) Motivasi Positif

Pemimpin memotivasi dengan cara memberi kepuasan seperti pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Motivasi positif dipercaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2) Motivasi Negatif

Pemimpin memotivasi bawahan secara paksa dengan membuat hukuman bagi yang melanggar. Motivasi negatif akan meningkatkan semangat kerja karyawan tetapi tidak dalam jangka waktu yang panjang, karena motivasi karyawan dengan cara ini hanya membuat karyawan takut di hukum (Goda, 2018).

e. Indikator Motivasi Kerja

Faktor kebutuhan Maslow diturunkan menjadi indikator untuk menentukan motivasi kerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan memberikan gaji, bonus, tunjangan kepada karyawan.
- 2) Kebutuhan rasa aman, ditunjukkan dengan pemberian jasa jaminan tenaga kerja, seperti asuransi, dana pensiun, pelayanan kesehatan, dan jaminan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan berinteraksi baik dan membangun hubungan kerja secara harmonis dengan semua anggota keluarga tempat kerja.
- 4) Kebutuhan penghargaan diri, yaitu kebutuhan rasa untuk diakui dan dihargai sebagai karyawan oleh karyawan lainya serta manajer atas prestasi kerjanya.

- 5) Kebutuhan perwujudan diri, karyawan tertantang untuk menambah keterampilan, bakat, kemampuan, dan potensinya. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menyelenggarakan pelatihan (Suparyanto & Rosad, 2022).

B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Veronica Euphracia M Goda (Goda, 2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. Gagas Mitra Jaya Yogyakarta	X_1 : Motivasi X_2 : Disiplin Kerja X_3 : Kompensasi Y: Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara individu antara motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi, disiplin kerja, kompensasi, terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT. Gagas Mitra Jaya.
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan perbedaannya dapat dilihat dari tempat penelitiannya, yang mana dilakukan di PT. Gagas Mitra Jaya Yogyakarta sedangkan penulis melakukan penelitian di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.				
Persamaan: Penelitian sebelumnya dan penelitian yang penulis lakukan sama-sama membahas tentang pengaruh variabel Motivasi Kerja, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.				
2.	Dika Wiliandro (Wiliandro, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap	X_1 : Disiplin Kerja X_2 : Motivasi Kerja	Dari hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap produktivitas

		Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi	Y: Produktivitas Kerja	kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan untuk karyawan bagian proses Pada PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi,
Perbedaan: Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak di jumlah variabel independennya yang mana peneliti terdahulu hanya terdapat 2 variabel independen sedangkan dalam penelitian penulis ada 3 variabel independen.				
Persamaan: Peneliti sebelumnya dan penelitian yang penulis lakukan sama-sama membahas tentang pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.				
3.	Mahfud (Mahfud, 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja <i>Cleaning Service</i> di RSUD Aisyah Ponorogo	X_1 : Motivasi X_2 : Kompensasi Y: Produktivitas Kerja	Dari hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, dan kompensasi, terhadap produktivitas kerja karyawan <i>Cleaning Service</i> di RSUD Aisyah Ponorogo baik secara individu maupun bersama-sama,
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan perbedaannya dapat dilihat dari jumlah variabel independennya yang mana peneliti terdahulu hanya terdapat 2 variabel independen sedangkan penulis terdiri dari 3 variabel independen.				
Persamaan: Peneliti terdahulu melakukan penelitian terhadap Motivasi dan Kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja yang mana dalam penelitian yang penulis lakukan juga terdapat variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.				
4.	Githa Prapitasari (Prapitasari)	Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap	X_1 : Disiplin X_2 : Motivasi X_3 : Kompensasi	Dari hasil penelitian diperoleh pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin, dan kompensasi terhadap bahwa produktivitas kerja,

	ari, 2019)	Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur TBK	Y: Produktivitas Kerja	serta terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan perbedaannya terdapat di tempat penelitiannya, yang mana dilakukan di PT. Gagas Mitra Jaya Yogyakarta sedangkan penulis melakukan penelitian di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.				
Persamaan: Penelitian terdahulu dan penelitian penulis membahas variabel terikat dan bebas yang sama.				
5	Dicky Wahyuto mo (Wahyuto, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya	X_1 : Motivasi Kerja X_2 : Kompensasi Finansial Y: Produktivitas Karyawan	Dari hasil penelitian diperoleh pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja, kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja, serta terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi kerja, kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Istana Lampung Raya
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan perbedaannya dapat dilihat dari jumlah variabel independennya yang mana peneliti terdahulu hanya terdapat 2 variabel independen sedangkan penelitian penulis terdiri dari 3 variabel independen.				
Persamaan: Peneliti terdahulu melakukan penelitian dengan variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja yang mana dalam penelitian yang penulis lakukan juga terdapat variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.				

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2023

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini terdiri dari satu variabel *dependen* yaitu produktivitas kerja karyawan dan tiga variabel *independen* yaitu disiplin kerja, kompensasi dan

motivasi kerja. Ketiga variabel *independent* tersebut diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dijelaskan berikut :

1. Secara teori pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian Dika Wiliandro (2020) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja seorang pegawai. Disiplin kerja merupakan upaya untuk meningkatkan efisiensi kerja atau produktivitas kerja pegawai (Wiliandro, 2020)

Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap peraturan. Disiplin kerja memastikan bahwa tugas diselesaikan dengan lancar dan sesuai aturan untuk mencapai hasil yang sebaik mungkin (Sadat et al., 2020). Jadi, dengan adanya disiplin kerja, seseorang harus siap untuk mengikuti aturan dan melaksanakan tugasnya dengan baik, baik disiplin yang tumbuh dalam diri maupun paksaan. Disiplin diartikan ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin harus dijaga dalam organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin SDM yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Secara teori pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian Mahfud (2018) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja seorang pegawai (Mahfud, 2018). Kompensasi adalah setiap pendapatan tunai atau tidak tunai yang diberikan perusahaan

kepada karyawan secara langsung atau tidak sebagai imbalan (Jufrizen, 2018). Gaji yang lebih baik akan memotivasi karyawan dalam bekerja lebih produktif. Ketika perusahaan memberikan kompensasi berupa hadiah, insentif dan lainnya kepada karyawan, hal itu membuat karyawan lebih termotivasi bersemangat dalam bekerja. Ketika karyawan antusias dengan pekerjaan mereka, produktivitas karyawan meningkat dan tujuan serta harapan organisasi terpenuhi.

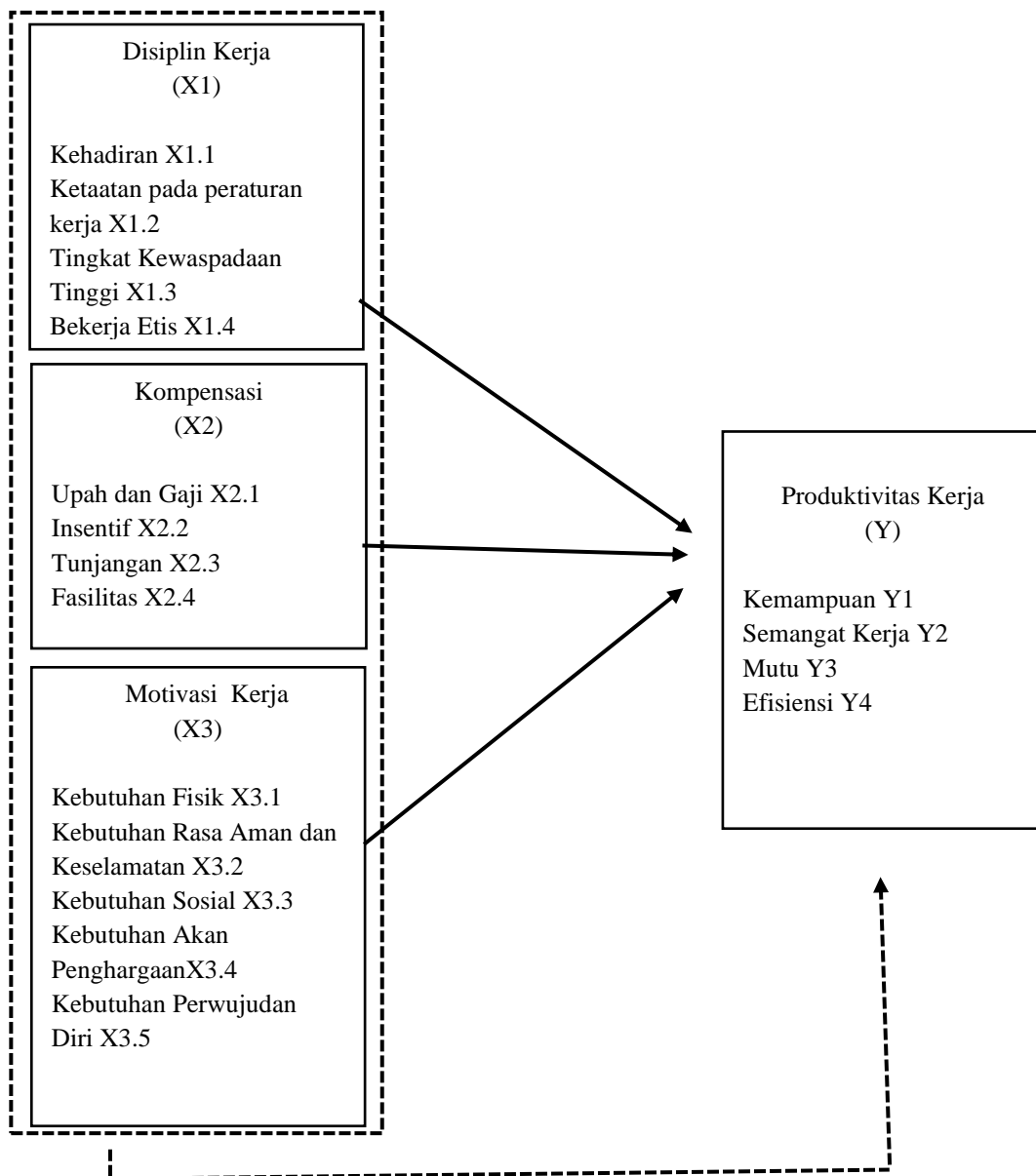
3. Secara teori pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian Veronica Euphracia M Goda (2018) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja seorang pegawai (Goda, 2018). Motivasi adalah mendorong seseorang yang menimbulkan semangat untuk melakukan suatu kegiatan yang disadari dalam upaya meningkatkan produktivitas yang dihasilkan pegawai. Motivasi penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015). Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah kemampuan untuk mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi supaya mau bekerja keras untuk menggapai tujuan organisasi. Motivasi untuk bekerja dapat berasal dari suatu kebutuhan dalam hidup pegawai yang belum terpenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan *financial* yaitu untuk mendapatkan uang, sedangkan kebutuhan *non financial* dapat diartikan penghargaan diri

dan keinginan untuk maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang harus proaktif dan aktif dalam pekerjaannya untuk mencapai hal tersebut. Oleh karena itu, karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi umumnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

4. Secara teori pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, seperti yang telah diuraikan variabel bebas tersebut diduga memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja karyawan maka diprediksi akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Veronica Euphracia M Goda (2018) dan Githa Prapitasari yang menyatakan lewat hasil penelitiannya bahwa Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Goda, 2018) ; (Prapitasari, 2019).

D. Kerangka konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Data sekunder yang diolah, 2023

Keterangan:

- : Pengujian Variabel bebas terhadap Variabel terikat secara individu(*parsial*).
- - - - -→ : Pengujian Variabel bebas terhadap Variabel terikat secara bersama sama(*Simultan*).

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan pemikiran jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Maka dapat dimunculkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis ke 1(H_1): Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

Hipotesis ke 2(H_1): Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

Hipotesis ke 3(H_1): Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

Hipotesis ke 4(H_1): Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik yang dapat diukur tentang orang atau objek yang bervariasi dalam suatu kelompok. Variabel diklasifikasikan menjadi dua jenis, antara lain variabel bebas dan variabel terikat:

- a. Variabel bebas (X) Adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3).
- b. Variabel terikat (Y) Adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah indikasi bagaimana suatu variabel diukur sehingga peneliti dapat menentukan apakah pengukuran itu baik atau buruk. Definisi operasional dari penelitian ini adalah:

a. Variabel terikat(Produktivitas Kerja Y)

Produktivitas kerja pegawai adalah perbandingan capaian dengan pengeluaran keseluruhan SDM yang dipergunakan (A. R. Saleh & Utomo, 2018).

Tabel 3.1
Indikator Produktivitas Kerja

Indikator
Kemampuan
Semangat Kerja
Mutu
Efisiensi

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Mengukur tingkat kemampuan dalam menyelesaikan tugas, Semangat dalam melakukan kerja, kemampuan meningkatkan mutu, keefisienan sorang karyawan dalam melakukan kerja.

Skor skala likert 1-5 yang mana :

b. Variabel bebas(Disiplin Kerja X_1)

Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku. Disiplin kerja memastikan bahwa pelaksanaan tugas mengikuti aturan, untuk mencapai hasil yang sebaik mungkin (Sadat et al., 2020).

Tabel 3.2
Indikator Disiplin Kerja

Indikator
Kehadiran
Ketaatan pada peraturan
Tingkat kewaspadaan tinggi
Bekerja etis

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pernyataan tentang datang diri karyawan:

Dihitung tingkat disiplin kerja selama satu bulan, selama satu bulan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selama satu bulan selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kehati-hatian, selama satu bulan selalu menaati standar kerja yang berlaku, selama satu bulan tidak pernah izin melebihi 3 kali.

c. Variabel bebas (Kompensasi X_2)

Kompensasi adalah semua pendapatan berupa *finansial* dan *non-finansial* yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerjanya (Halim, 2017).

Tabel 3.3
Indikator Kompensasi

Indikator
Upah/Gaji
Insentif
Tunjangan
Fasilitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Upah dan gaji yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai apa belum, adakah insentif kalau bekerja lembur, adakah tunjangan kesehatan dan keselamatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, adakah fasilitas yang diberikan kepada karyawan yang dapat memudahkan perkerjaannya, adakah pemberian bonus bagi karyawan yang berprestasi.

d. Variabel bebas(Motivasi Kerja X_3)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat kerja seseorang pegawai (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018).

Karyawan yang termotivasi bersedia berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Suasana psikologis karyawan sebagai individu dalam organisasi sangat mempengaruhi bagaimana pekerjaannya dilakukan. Antusias atau tidaknya seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang terpancar dari dirinya. Motivasi berarti mendorong, mengarahkan dan mendukung perilaku orang sedemikian rupa sehingga karyawan bersedia untuk bekerja keras sehingga diperoleh hasil yang optimal (M. Hasibuan, 2017).

Tabel 3.4
Indikator Motivasi Kerja

Indikator
Kebutuhan dasar
Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan sosial
Kebutuhan akan penghargaan
Kebutuhan perwujudan diri

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Mengukur tingkatan kebutuhan karyawan dari kebutuhan paling dasar sampai atas menurut teori Abraham Maslow.

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian dapat diklasifikasikan menurut jenisnya, untuk melakukan penelitian ada tiga jenis data dalam pendekatan penelitian yaitu kuantitatif, kualitatif dan kombinasi keduanya.

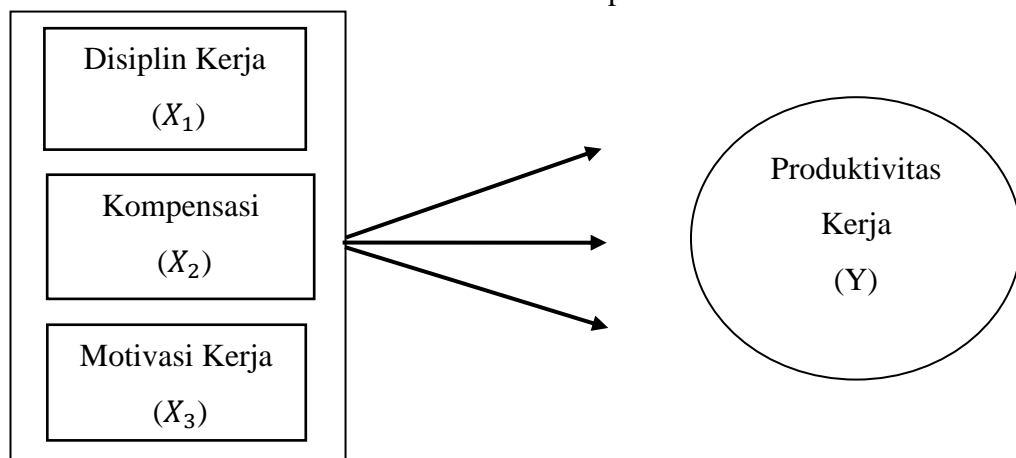
Data kuantitatif adalah data yang dapat dikuantifikasi dan direpresentasikan sebagai angka, data kualitatif adalah data yang direpresentasikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung arti atau memiliki ciri, sedangkan data kombinasi adalah gabungan dari data yang berupa angka dan kata-kata (O. S. Saleh, 2018).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, merumuskan hipotesis untuk diuji dengan rumus dan diuji dengan analisis statistik menggunakan layanan SPSS.

2. Teknik Penelitian

Teknik Penelitian merupakan pendekatan mengenai teknik (ragam) yang digunakan dalam penelitian. Teknik penelitian dalam penelitian ini adalah kausalitas yaitu penelitian menggunakan metode untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen.

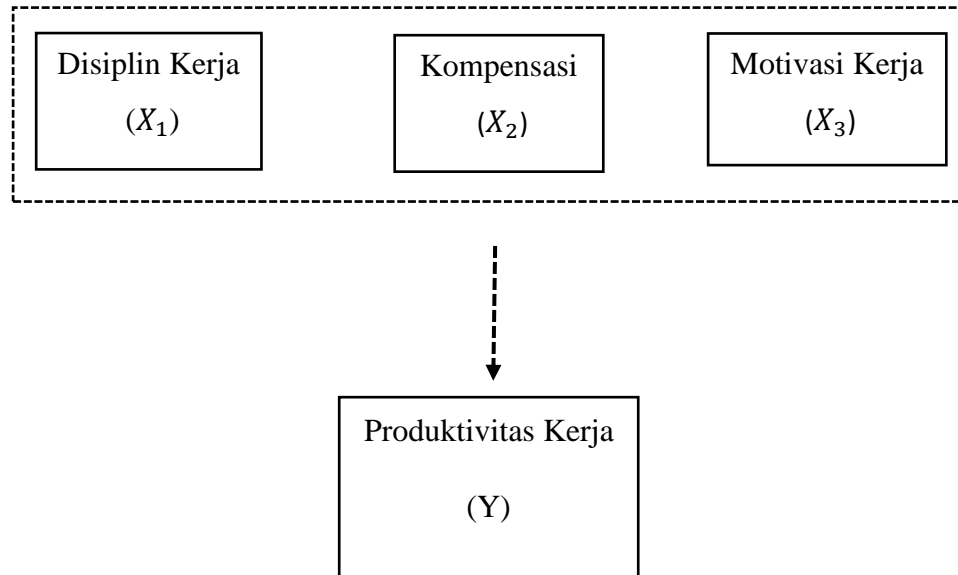
Gambar 3.1
Model 1 Secara parsial



Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Gambar 3.2

Model 2. Secara simultan



Sumber: Data primer yang diolah, 2023

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia Jawa Timur, lokasinya terletak di Perum Regency Pesona Puncak Permai blok E12 A Rt.37 Rw.10 Sukorame, Mojojoto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112.

2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan Mei 2023 sampai dengan Juli 2023. Pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah sifat dalam populasi. Pengambilan sampel mempertimbangkan populasi yang cukup kecil, sehingga populasi tidak diambil secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, ada 30 orang karyawan bekerja di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Fay, 2017). Hal ini sering dilakukan bila ukuran populasi relatif kecil atau dalam penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus yang mengambil sampel semua anggota populasi”.

Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh adalah populasinya kecil, sehingga sampel penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden sebanyak 30 orang.

E. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan

hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah di olah (Wahyuni, 2018).

Untuk memperoleh data tentang Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja dikembangkan instrumen yang merupakan penjabaran dari indikator pada setiap variabel, instrumen dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner jenis Skala Likert yang berisi beberapa butir pertanyaan. Dalam penelitian ini, Skala Likert yang digunakan adalah jawaban berbentuk *check list* dan masing-masing jawaban memiliki skor, pemberian skor berdasarkan *rating scale* adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju	: skor 5
Setuju	: skor 4
Netral	: skor 3
Tidak Setuju	: skor 2
Sangat Tidak Setuju	: skor 1

Kisi-kisi kuesioner Penelitian

a. Indikator Produktivitas Kerja

Tabel 3.5

Kisi-kisi kuesioner penelitian variabel y

No	Indikator	Jumlah	No. Item
1	Kemampuan	2	1,2
2	Semangat Kerja	1	3
3	Mutu	1	4
4	Efisiensi	1	5

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

b. Indikator Disiplin Kerja

Tabel 3.6

Kisi-kisi kuesioner penelitian variabel x1

No	Indikator	Jumlah	No. Item
1	Kehadiran	1	1
2	Ketaatan pada peraturan	1	2
3	Tingkat kewaspadaan tinggi	1	3
4	Bekerja etis	2	4, 5

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

c. Indikator Kompensasi

Tabel 3.7

Kisi-kisi kuesioner penelitian variabel x2

No	Indikator	Jumlah	No. Item
1	Upah/Gaji	1	1
2	Insentif	2	2,5
3	Tunjangan	1	3
4	Fasilitas	1	4

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

d. Indikator Motivasi Kerja

Tabel 3.8

Kisi-kisi kuesioner penelitian variabel x3

No	Indikator	Jumlah	No. Item
1	Kebutuhan dasar	1	1
2	Kebutuhan rasa aman	1	2
3	Kebutuhan sosial	1	3
4	Kebutuhan akan penghargaan	1	4
5	Kebutuhan perwujudan diri	1	5

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan uji kelayakan instrument dengan cara menguji coba terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebelum data kuesioner dibagikan

kepada responden yang berjumlah 30 orang anggota KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Rumus perhitungan Validitas:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi antara item (x) dan (y)

x : Skor jawaban pertanyaan responden

y : Total skor

n : Jumlah responden

Untuk mengetahui apakah nilai r signifikan(valid) dapat dilihat dari seberapa besar r tabel. Jika nilai r hitung \geq r tabel maka variabel tersebut dinyatakan valid terhadap variabel yang di uji, dan sebaliknya.

Pada uji validitas peneliti menggunakan *software SPSS versi 23*.

Terdapat 2 cara koreksi yang dapat digunakan dalam validitas menggunakan bantuan *software SPSS versi 23* yaitu koreksi *bivariate person* dan *corrected item-total correlation*. Peneliti memilih untuk menggunakan uji validitas korelasi *bivariate person* dengan jumlah responden 30 orang dan 5 soal pertanyaan untuk setiap variabelnya.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	R tabel	R hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (x1)			
Pertanyaan 1	0,361	0,859	Valid
Pertanyaan 2		0,718	Valid
Pertanyaan 3		0,849	Valid
Pertanyaan 4		0,735	Valid
Pertanyaan 5		0,759	Valid
Kompensasi (x2)			
Pertanyaan 1	0,361	0,882	Valid
Pertanyaan 2		0,678	Valid
Pertanyaan 3		0,664	Valid
Pertanyaan 4		0,893	Valid
Pertanyaan 5		0,750	Valid
Motivasi Kerja (x3)			
Pertanyaan 1	0,361	0,628	Valid
Pertanyaan 2		0,368	Valid
Pertanyaan 3		0,808	Valid
Pertanyaan 4		0,867	Valid
Pertanyaan 5		0,666	Valid
Produktivitas Kerja (y)			
Pertanyaan 1	0,361	0,659	Valid
Pertanyaan 2		0,793	Valid
Pertanyaan 3		0,757	Valid
Pertanyaan 4		0,659	Valid
Pertanyaan 5		0,603	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 3.9 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai hasil t hitung > r tabel, artinya semua item pertanyaan tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan kekonsistenan alat ukur, yang berarti penggunaan alat ukur secara berulang dapat diandalkan karena dipercaya nilainya konsisten dari waktu ke waktu.

Rumus Perhitungan Reliabilitas:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$: Jumlah butir varian

$\sigma^2 t$: Jumlah total varian

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *alpha Cronbach*, yang diperoleh dari pengukuran menggunakan SPSS. Terdapat dua pendapat kriteria dalam pengukuran kereliabilitasan suatu variabel dengan uji reliabilitas yakni:

- 1) Menurut singgih Santoso dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alfa $>$ r tabel.
- 2) Menurut mulally dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alfa mencapai $>$ 0,60. (O. S. Saleh, 2018)

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (x1)	0, 834	Reliabel
Kompensasi (x2)	0, 821	Reliabel
Motivasi Kerja (x3)	0, 715	Reliabel
Produktivitas Kerja (y)	0, 735	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 3.10 menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti memiliki hasil yang

beragam dan semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari internal KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia yang di jadikan objek penelitian ini dengan bentuk hasil jawaban responden dari kuesioner jenis *kala likert* yang telah disiapkan sebelumnya, sebelum melakukan pendataan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia Kota Kediri.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari internal maupun eksternal KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia yakni dengan cara observasi dokumen mengenai yang berkaitan dengan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia. Baik dengan cara mencari lewat jurnal, artikel, e-book, ataupun dokumen dari KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan cara mengajukan kuesioner kepada semua karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia. Kuesioner tersebut jenis skala likert yang menjawabnya dengan cara di *check list*,

untuk pertanyaannya sebanyak 20 butir pernyataan terkait disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Untuk teknik penyebaran kuesioner dilakukan dengan dititipkan ke karyawan bagian di kantor mengingat usaha KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia ini kebanyakan karyawannya kerjanya di lapangan untuk meminjamkan uang dan menagih pinjaman nasabah jadi susah untuk kumpul secara bersama-sama untuk dimintai tolong mengisikan kuesioner secara langsung ke karyawannya. Setelah selesai mintak tolong untuk dikabari oleh karyawan yang bagian kantor yang dimintai tolong untuk membantu menyebarkan kuesioner ini di karyawan lainnya terutama yang kerja di lapangan. banyaknya kuesioner yang disebar sebanyak 30 kuesioner dan kembali lagi dalam jumlah yang sama sebanyak 30 kuesioner.

b. Observasi

Teknik yang dilakukan dengan pengamatan secara terjun langsung ke lokasi serta mencatat keadaan yang terjadi di lingkungan pekerjaan tempat melaksanakan penelitian. Hasil data observasi ini untuk mencari informasi data gambaran umum perusahaan antara lainnya, jumlah karyawan, profil usaha, visi dan misi, struktur organisasi, tugas setiap jabatan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

c. Studi Pustaka

Teknik ini pengumpulan data dilakukan melalui berbagai informasi dari eksternal berupa literatur, serta sumber lain yang dikumpulkan guna

membantu memperkuat teori dan analisa yang ada. Dengan kualifikasi sebagai berikut untuk buku terbitan maksimal 10 tahun lalu dan untuk jurnal, artikel, prosiding dan web maksimal 5 tahun lalu.

G. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

1. Pengolahan Data

Statistik Deskriptif

Pengolahan data Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi tentang data variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian meliputi jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi (Gozali, 2018:19).

2. Analisa Data

a. Uji Persyaratan Analisa Regresi

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi residual (ei) mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi residual (ei) memiliki distribusi normal dapat dilihat dari normal probability plot (O. S. Saleh, 2018). Apabila titik-titik pada normal probability plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka disimpulkan bahwa residual (ei) terdistribusi normal.

2) Uji Non Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan kasus di dalam regresi yang memiliki hubungan kuat antar variabel bebas, di dalam regresi tidak boleh terjadi hubungan antar variabel bebas (O. S. Saleh, 2018). Salah satu pengujian multikolinieritas yang sering digunakan adalah melihat nilai VIF atau nilai *tolerance* ($VIF = 1/tolerance$). Kriteria yang digunakan adalah jika nilai VIF lebih kecil dari 10 atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Non Heteroskedastisitas

Non heteroskedastisitas (Homoskedastisitas) menunjukkan keadaan di mana residual (ei) mempunyai nilai varian yang sama sebesar σ^2 . Hal ini berlaku untuk sebaliknya jika residual (ei) mempunyai nilai varian yang berbeda-beda sebesar σ^2 berarti terjadi kasus heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas (O. S. Saleh, 2018).

Pendeteksian kasus heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan melihat scatter plot. Jika gambar titik-titiknya menyebar tidak membentuk pola berarti Heteroskedastisitas telah terpenuhi.

4) Uji Linieritas,

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan

yang linear atau tidak secara signifikan (O. S. Saleh, 2018). Uji linieritas dapat dilakukan melalui *test of linearity* menggunakan program *SPSS versi 23*. Kriteria yang berlaku yaitu jika nilai *Sig (Veviation for linearity) > 0,05* maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat (Pendidikan et al., 2020).

b. Uji Analisis Regresi Linier Berganda Menggunakan Jasa SPSS

Analisa Regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas yang menjadi sebab dan variabel terikat yang menjadi akibat, untuk melakukan uji analisis berganda syaratnya jumlah variabel bebas dalam penelitian harus berjumlah 2 atau lebih (Wisudaningsi et al., 2019).

Rumus regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3, b, \dots : Koefisien regresi variabel bebas

X_1, X_2, X_3, X, \dots : Variabel bebas

c. Uji koefisien Determinasi (R^2) Menggunakan Jasa SPSS

Besar atau kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuktikan melalui uji koefisien determinasi, yang mana

koefisien determinasi dapat dilihat dari *R Square* maupun *Adjusted R Square* (Ruhamak & Syai'dah, 2018).

d. Uji Hipotesis

1) Uji t Menggunakan jasa SPSS

Untuk mengetahui pengaruh parsial antara variabel bebas(X) secara individu (satu per satu) terhadap variabel terikat(Y). Dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Merumuskan hipotesis variabel bebas

(*Hipotesis ke 1, Hipotesis ke 2, dan Hipotesis ke 3*)

terhadap variabel terikat.

Hipotesis 1(H_1)

$H_0: b_1=0$, artinya variabel bebas (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y)

$H_a: b_1 \neq 0$, artinya variabel bebas (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y)

Hipotesis 2(H_1)

$H_0: b_2=0$, artinya variabel bebas (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y)

$H_a: b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y)

Hipotesis 3(H_1)

$H_0: b_3=0$, artinya variabel bebas (X_3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y)

$H_a: b_3 \neq 0$, artinya variabel bebas (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y)

b) Menentukan tingkat signifikan (α) yaitu sebesar 0,05 untuk masing-masing variabel bebas.

c) Pengambilan Keputusan signifikan:

Jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

d) Pengambilan keputusan menggunakan perbandingan besarnya

t_{hitung} terhadap t_{tabel} :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

2) Uji F Menggunakan jasa SPSS

Untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel bebas(X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat(Y). Dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Merumuskan hipotesis variabel bebas (*Hipotesis ke 4*)

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya variabel bebas (X_1, X_2, X_3) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Y)

$H_a: b_1 \neq 0$, artinya variabel bebas(X_1, X_2, X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Y)

b) Menentukan tingkat signifikan (α) yaitu:

Sebesar 0,05 untuk semua variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*.

c) Pengambilan keputusan dengan tingkat signifikan 0,05:

Jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak,

Jika signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

d) Pengambilan keputusan menggunakan perbandingan antara

besarnya F_{hitung} terhadap F_{tabel} :

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

F_{tabel} maka H_0 diterima, H_a ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia ini awalnya Bernama KSU. Usaha Bersama yang didirikan oleh Bapak Hertawan berbadan hukum perseorangan awal berdirinya pada tahun 2005 beralamat di perum wilis blok H No. 02 saat itu untuk kantornya masih menyewa sampai tahun 2015 masa sewaan habis , kemudian Pak Hertawan membuka kantor baru yang beralamat di ke Perum. Regency Pesona Puncak Permai blok E12 A Rt.37 Rw.10 Sukorame, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur.

Bapak Hertawan membuka cabang pertama di wilayah Surabaya tepatnya di Gersik, kemudian pada tahun 2020 Pak Hertawan mendaftarkan izin internasional usahanya dan nama usahanya di rubah dari KSU. Usaha Bersama diganti menjadi KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia sampai dengan sekarang, cabang usaha yang dimiliki saat ini kurang lebih 80 unit kantor tersebar di berbagai wilayah pulau Jawa. Salah satunya adalah perusahaan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia unit satu kediri yang beralamat di Perum. Regency Pesona Puncak Permai blok E12 A Rt.37 Rw.10 Sukorame, Mojoroto, Kota Kediri yang penulis teliti ini merupakan tempat usaha pertama didirikan bapak Hertawan sebagai kantor administrasi perusahaan, sedangkan untuk kantor pusatnya berada di Surabaya.

Tenaga kerja KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Perum. Regency Pesona Puncak Permai berjumlah 30 orang karyawan yang rata-rata berjenis kelamin laki-laki karena mengingat perusahaan ini bergerak di jasa peminjaman uang yang mana kerjanya terjun langsung di lapangan untuk menawarkan kepada orang yang membutuhkan pinjaman uang dan menarik uang pinjaman nasabah.

Perusahaan ini masih sangat sederhana laporannya yang masih manual dicatat menggunakan buku, belum melek teknologi sama sekali, untuk saat ini jejak usaha di media sosial belum ada sama sekali. Namun hal itu tidak menjadi hambatan. Perusahaan ini sudah dikenal banyak oleh masyarakat luas, informasi beredar dengan cara baik dari mulut-kemulut para nasabah ataupun dari promosi para mantrinya berkat arahan dan bimbingan pimpinan yang profesional.

2. Visi dan Misi “KSP. Usaha Bersama Mandiri” Indonesia

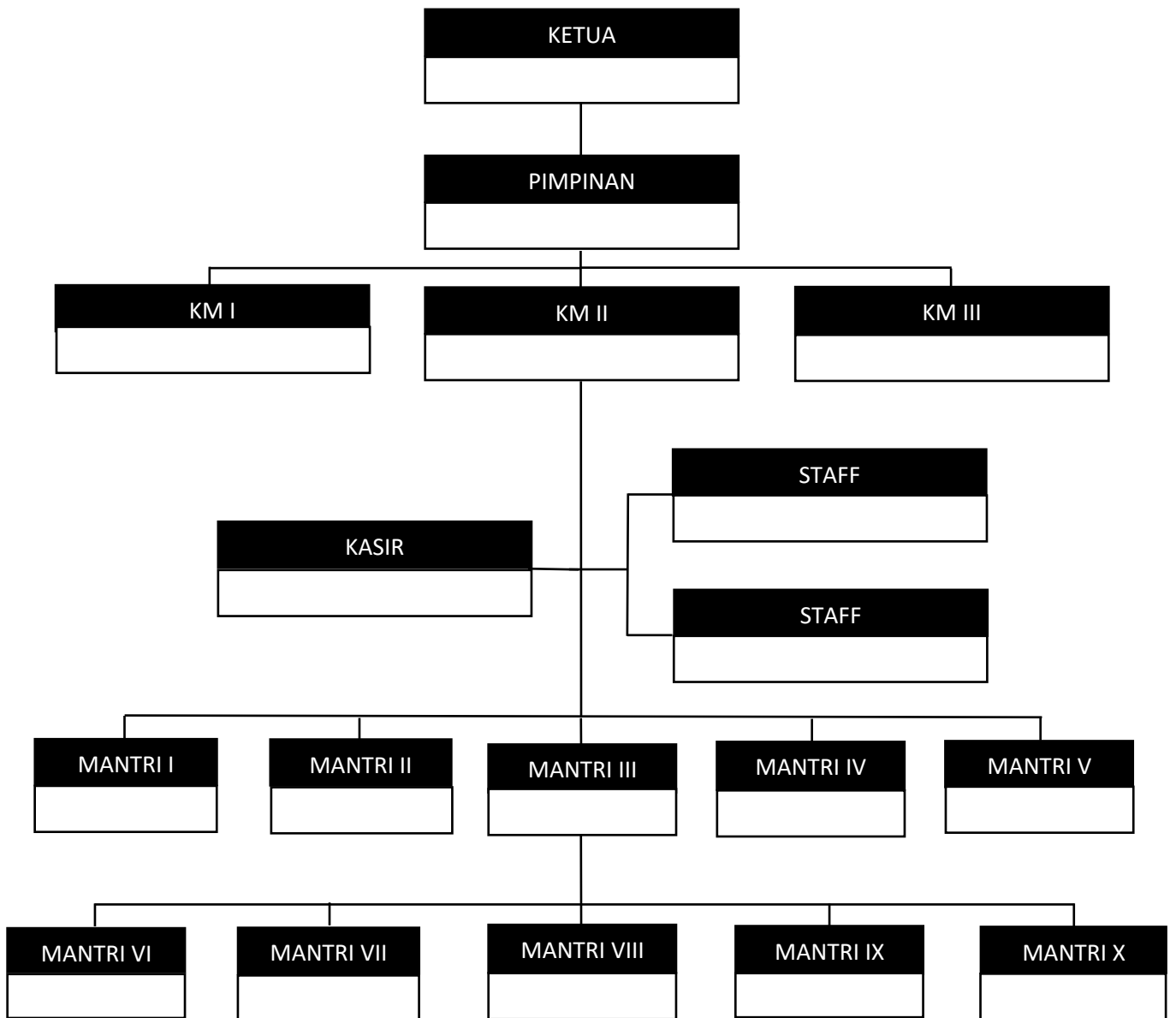
a. Visi “KSP Usaha Bersama Mandiri” Indonesia

- 1) Menjadi Lembaga Koperasi Yang Bermanfaat Bagi Anggota Dan Masyarakat.

b. Misi “KSP Usaha Bersama Mandiri” Indonesia

- 1) Mewujudkan KSP “UBMI” Yang Sehat Dan Berkualitas.
- 2) Mewujudkan Pengelolaan KSP “UBMI” Yang Profesional Transparan Dan Bertanggung Jawab.
- 3) Mewujudkan Pengurus, Pengawas Anggota Dan Masyarakat Yang Sadar Serta Mencintai Koperasi.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia
Unit Kediri 1

Sumber: KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia 2023

4. Wewenang Dan Tanggung Jawab Dalam Struktur Organisasi Yang Ada pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia

a. Ketua

- 1) Mengkoordinasi kegiatan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia
- 2) Menerima laporan kegiatan dari pimpinan
- 3) Mengontrol semua karyawan dalam menjalankan kegiatan sesuai SOP yang berlaku di perusahaan
- 4) Memastikan target yang telah direncanakan berjalan sesuai dengan yang di harapkan
- 5) Lebih banyak berinteraksi dengan pimpinan

b. Pimpinan

- 1) Melaporkan permasalahan dan capaian target mantri kepada ketua
- 2) Menerima laporan mantri untuk dilaporkan ke ketua
- 3) Mengelola kantor
- 4) Mengelola mantri-mantri
- 5) Menentukan target jumlah seberapa besar memberikan pinjaman per bulan setiap mantri
- 6) Memimpin setiap rapat yang diadakan rutin saat pagi hari sebelum kerja untuk pengarahan target yang harus dicapai dan evaluasi para mantri
- 7) Mengontrol target agar sesuai, misal ada kendala targetnya tidak tercapai itu nanti akan di evaluasi sama pimpinan

c. Ketua Mantri I, II, III

- 1) Membantu pimpinan untuk mengontrol mantri-mantri
- 2) Bekerja sama antar kepala mantri I,II dan III secara bergantian dalam menjalankan tugas
- 3) Menggantikan mantri apabila ada mantri terkendala tidak bisa hadir seperti sakit, karena posisi mantri tidak boleh bolong maka akan digantikan oleh kepala mantri
- 4) Mengeceki laporan untuk memastikan sudah benar tidak ada kekeliruan dalam suatu laporan dibantu dengan *staff administrasi* dan pimpinan

d. Kasir

- 1) Merekap semua laporan pemasukan dan pengeluaran
- 2) Memberikan uang setiap pagi untuk target dipinjamkan kepada nasabah
- 3) Menerima setoran angsuran nasabah dari mantri pada saat pulang ke kantor
- 4) Memberikan *transport* kepada para mantri
- 5) Mengelola keperluan kantor, seperti beli makanan, beli alat tulis kantor

e. *Staff Admin* I, II

- 1) Merekap data-data di luar keuangan seperti data nasabah
- 2) Membantu mantri merekap data pinjaman-pinjaman baru

- 3) Menyiapkan lembar kartu anggota baru untuk dikasih ke nasabah yang baru
- 4) Mengelola rekapan bukti jaminan peminjaman nasabah, seperti KTP, KK, dan lain sebagainya

f. Mantri I-X

- 1) Tugasnya terjun ke lapangan buat mencari nasabah baru
- 2) Setiap mantrinya memegang 6 jalur yang berbeda
- 3) Menagih hutang pinjaman nasabah
- 4) Melakukan promosi di masyarakat yang membutuhkan pinjaman
- 5) Menyetorkan hasil tarikan setiap harinya ke kasir
- 6) Menghubungi *staff admin* apabila ada nasabah baru untuk di bantu merekap datanya dan juga membuatkan kartu anggota untuk nasabah baru tersebut.

5. Gambaran Umum Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia yang berjumlah sebanyak 30 orang karyawan, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yakni teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel yang berarti menjadikan seluruh karyawan yang ada di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun responden jumlah responden yang ditentukan sebagai sampel yaitu sebanyak 30 responden. Setiap responden diberi lembar kuesioner untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden. Adapun data identitas dalam kuesioner memuat data tentang jenis kelamin, usia, status pekerjaan, dan pendidikan terakhir dari responden yakni sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai menurut jenis kelamin

Jenis Kalamain	Jumlah	Persentase(%)
Laki-laki	22	73,33%
Perempuan	8	26,67%
Jumlah	30	100,00%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase laki-laki 73,33% dan perempuan 26,67%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia lebih di dominan dengan jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Jumlah pegawai menurut usia

Umur	Jumlah	Persentase(%)
18-30 tahun	20	66,67%
31-43 tahun	9	30,00%
44-56 tahun	1	3,33%
Jumlah	30	100,00%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui karyawan yang bekerja pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia, sebagian besar responden kelompok berusia 18-30 tahun yakni berjumlah 20 orang dengan persentase

66,67%, kemudian diikuti dengan responden kelompok usia 31-43 tahun sejumlah 9 orang dengan persentase 30,00%, dan yang terakhir yang paling kecil adalah responden dengan kelompok usia 44-56 tahun sejumlah 1 orang dengan persentase 3,33%.

Tabel 4.3
Jumlah Pegawai menurut status pekerjaan

Status kepegawaian	Jumlah	Persentase(%)
Karyawan tetap	30	100,00%
Karyawan tidak tetap	0	-
Jumlah	30	100,00%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa status pekerjaan karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia semuanya berstatus sebagai karyawan tetap, berjumlah 30 orang dengan persentase 100,00%.

Tabel 4.4
Jumlah Pegawai menurut pendidikan terakhir

Pendidikan akhir	Jumlah	Persentase(%)
SD	1	3,33%
SMP	0	-
SMA	27	90,00%
S1	2	6,67%
Jumlah	30	100,00%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa jumlah pendidikan terakhir karyawan pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia didominasi oleh golongan kelompok Pendidikan terakhir SMA berjumlah 27 orang dengan persentase 90,00%, kemudian karyawan dengan golongan pendidikan terakhir S1 menempati urutan kedua yang paling banyak yakni berjumlah 2 orang dengan persentase 6,67%, dan golongan karyawan

dengan pendidikan akhir SD berjumlah 1 orang dengan persentase 3,33%, sedangkan karyawan dengan tingkat Pendidikan akhir SMP tidak ada.

B. Deskripsi Data Variabel

Untuk mengetahui jawaban dari responden, maka data-data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Deskripsi data variabel terikat Y (Produktivitas Kerja)

Produktivitas berarti perbandingan hasil ukuran dari dicapai dengan semua sumber daya yang dikeluarkan. Produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai bisa disebabkan oleh bermacam faktor diantaranya disiplin, kompensasi serta motivasi. Produktivitas karyawan sangat penting dan harus diperhatikan. Karena rendahnya produktivitas kerja para karyawan dapat menyebabkan risiko terhambatnya keberhasilan dari tujuan yang telah direncanakan sebelumnya oleh perusahaan.

Kuesioner pada variabel produktivitas kerja menggunakan skala *likert* 1-5. Angka 1 menunjukkan bahwa sangat rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan terhadap perusahaan, artinya masih sangat kurang sesuai dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan sangat tinggi, yang artinya sesuai kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Variabel produktivitas kerja pada penelitian ini diukur melalui 4 buah indikator dan dikembangkan menjadi 5 buah pertanyaan.

Hasil terhadap variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Jawaban Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar kualitas kerja yang ada	25	5	0	0	0	145	4,8
2	Saya mampu meningkatkan hasil kerja dengan baik	18	12	0	0	0	138	4,6
3	Saya mampu mengembangkan keahlian saya dalam bekerja	12	18	0	0	0	132	4,4
4	Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar mutu perusahaan	5	25	0	0	0	125	4,1
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien	6	24	0	0	0	126	4,2
	Jumlah	66	84	0	0	0	666	22,1
	Rata-Rata						133,2	4,42

Sumber: Hasil data yang diolah, 2023

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja

No	Jawaban Responden	Jumlah Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju / SS(Skor 5)	66	44,00%
2.	Setuju / S (Skor 4)	84	56,00%
3.	Netral / N (Skor 3)	0	-
4.	Tidak Setuju / TS (Skor 2)	0	-
5.	Sangat Tidak Setuju / STS (Skor 1)	0	-

Sumber: Hasil data yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat diketahui dari 30 responden ternyata jawaban terhadap variabel produktivitas kerja, yakni: lebih dominan ke jawaban setuju dari beberapa pertanyaan yakni sejumlah 56,00%, dan informan membagikan tanggapan sangat setuju dari beberapa pertanyaan sebesar 44,00%.

Tabel 4.7
Tabulasi Data Variabel Produktivitas Kerja

No Responden	y1	y2	y3	y4	y5	Jumlah
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	4	4	23
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	4	22
5	5	5	4	4	5	23
6	5	5	5	5	5	25
7	5	4	4	4	4	21
8	5	5	5	5	5	25
9	5	4	4	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	4	4	23
12	5	5	5	4	4	23
13	5	4	4	4	4	21
14	5	5	5	4	4	23
15	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	5	4	24
17	5	5	4	4	4	22

18	5	4	5	4	4	22
19	5	5	5	4	5	24
20	5	4	4	4	4	21
21	5	5	4	4	4	22
22	5	4	4	4	4	21
23	5	5	5	4	4	23
24	5	5	5	4	4	23
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	4	5	4	23
27	5	5	4	4	4	22
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	4	4	4	22
30	5	4	4	4	5	22

Sumber: Hasil data yang diolah, 2023

2. Deskripsi data variabel bebas X1 (Disiplin Kerja)

Disiplin kerja merupakan keadaan teratur seorang ataupun golongan orang yang tergabung dalam suatu lembaga, yang bertindak secara sukarela atau dengan terpaksa untuk mengikuti dan tertib terhadap peraturan, serta melaksanakan perintah tertulis dan tidak tertulis. diharapkan dengan bekerja dengan sikap disiplin, karyawan dapat melakukan pekerjaan menjadi lebih bagus, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kuesioner pada variabel disiplin kerja menggunakan skala *likert* 1-5. Angka 1 menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, yang berarti masih sangat kurang sesuai dengan ketaatan aturan waktu, peraturan perusahaan, aturan pekerjaan dan aturan lainnya yang ada di perusahaan. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat tinggi, sesuai dengan ketaatan aturan waktu, peraturan perusahaan, aturan pekerjaan dan aturan lainnya yang ada di perusahaan. Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 4 buah

indikator dan dikembangkan menjadi 5 buah pertanyaan. Hasil terhadap variabel disiplin kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Jawaban Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata
1	Dalam satu bulan terakhir saya selalu hadir tepat waktu ke tempat kerja	22	8	0	0	0	142	4,7
2	Dalam satu bulan terakhir saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan tepat waktu	18	12	0	0	0	138	4,6
3	Dalam satu bulan terakhir saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh kehati-hatian	14	13	3	0	0	131	4,3
4	Dalam satu bulan terakhir saya tidak pernah melanggar setandar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	14	13	3	0	0	131	4,3
5	Dalam satu bulan terakhir saya tidak pernah izin tidak masuk kerja lebih dari 3 kali	15	13	2	0	0	133	4,4
	Jumlah	83	59	8	0	0	675	22,3
	Rata-Rata						135	4,46

Sumber: Hasil data yang diolah, 2023

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Jawaban Responden	Jumlah Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju / SS(Skor 5)	83	55,33%
2	Setuju / S (Skor 4)	59	39,33%
3	Netral / N (Skor 3)	8	5,33%
4	Tidak Setuju / TS (Skor 2)	0	-
5	Sangat Tidak Setuju / STS (Skor 1)	0	-

Sumber: Hasil data yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat diketahui dari 30 responden ternyata jawaban terhadap variabel disiplin kerja, yakni: lebih dominan ke jawaban sangat setuju dari beberapa pertanyaan yakni sebesar 55,33%, responden memberikan jawaban setuju dari beberapa pertanyaan sebesar 39,33%, sisanya memberikan tanggapan netral dari beberapa pertanyaan sebesar 5,33%.

Tabel 9.10
Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja

No Responden	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Jumlah
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	4	4	5	23
3	5	4	4	5	5	23
4	4	4	3	4	3	18
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	3	4	4	19
11	5	5	5	4	5	24
12	5	5	5	3	4	22
13	5	5	4	3	3	21
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	4	4	4	22

16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	3	3	4	18
19	5	5	4	5	5	24
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	4	5	4	23
22	5	4	5	4	5	23
23	5	4	4	5	5	23
24	5	5	4	4	4	22
25	5	5	5	5	5	25
26	5	4	5	4	5	23
27	5	5	5	5	4	24
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25

Sumber: Hasil data yang diolah, 2023

3. Deskripsi data variabel bebas X2 (Kompensasi)

Kompensasi adalah setiap penghasilan baik berupa uang atau bukan uang, diterima langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan. Kompensasi merupakan hal yang penting dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya menjadi lebih baik apabila telah menerima kompensasi dengan baik oleh perusahaan, sehingga dapat menaikkan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Kuesioner pada variabel kompensasi menggunakan skala *likert* 1-5. Angka 1 menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima sangat rendah, yang artinya masih kurang sesuai dengan asas keadilan, asas kelayakan, dan asas kewajaran sebagai upah kerjanya. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima sangat tinggi, yang artinya sesuai dengan asas

keadilan, asas kelayakan, dan asas kewajaran sebagai upah kerjanya. Variabel kompensasi pada penelitian ini diukur melalui 4 buah indikator dan dikembangkan menjadi 5 buah pertanyaan. Hasil terhadap variabel kompensasi dapat dijelaskan pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata
1.	Saya telah menerima gaji dan upah yang sesuai dengan tanggung jawab kerja	19	11	0	0	0	139	4,6
2	Saya memperoleh insentif jika bekerja melebihi jam kerja	0	0	7	21	2	65	2,1
3	Saya memperoleh tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja	0	0	10	16	4	66	2,2
4	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang mempermudah pekerjaan	16	13	1	0	0	135	4,5
5	Saya mendapatkan bonus ketika berprestasi dalam bekerja	14	16	0	0	0	134	4,4
	Jumlah	49	40	18	37	6	539	17,8
	Rata-Rata						107,8	3,56

Sumber: Hasil data yang diolah, 2023

Tabel 4.12
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi

No	Jawaban Responden	Jumlah Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju / SS (Skor 5)	49	32,67%
2	Setuju / S (Skor 4)	40	26,67%
3	Netral / N (Skor 3)	18	12,00%
4	Tidak Setuju / TS (Skor 2)	37	24,67%
5	Sangat Tidak Setuju / STS (Skor 1)	6	4,00%

Sumber: Hasil data yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat diketahui dari 30 responden ternyata jawaban terhadap variabel kompensasi, yakni: lebih dominan ke jawaban sangat setuju dari beberapa pertanyaan yakni sebesar 32,67%, informan membagikan tanggapan setuju dari beberapa pertanyaan sebesar 26,67%, informan membagikan tanggapan tidak setuju dari beberapa pertanyaan sebanyak 24,67%, responden yang memberikan jawaban netral dari beberapa pertanyaan sebesar 12,00%, sisanya memberikan tanggapan sangat tidak setuju dari beberapa pertanyaan sebesar 4,00%.

Tabel 4.13
Tabulasi Data Variabel Kompensasi

No Responden	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Jumlah
1	4	2	1	3	4	14
2	5	2	2	5	5	19
3	4	2	1	4	4	15
4	5	2	2	4	5	18
5	5	3	2	5	5	20
6	4	1	2	4	4	15
7	4	2	2	4	4	16
8	5	2	3	5	5	20
9	5	2	3	5	5	20
10	4	1	2	4	4	15
11	5	2	3	5	5	20

12	5	2	1	5	5	18
13	5	2	2	5	5	19
14	5	3	3	5	5	21
15	5	2	3	5	5	20
16	4	2	2	4	4	16
17	4	2	2	4	4	16
18	5	3	3	5	4	20
19	5	2	2	5	5	19
20	4	2	3	4	4	17
21	5	2	2	5	4	18
22	4	2	2	4	4	16
23	5	3	3	5	4	20
24	5	2	3	4	4	18
25	5	3	3	5	5	21
26	4	2	2	4	4	16
27	5	3	2	5	5	20
28	4	2	1	4	4	15
29	5	2	2	4	4	17
30	5	3	2	5	5	20

Sumber: Hasil data yang diolah, 2023

4. Deskripsi data variabel bebas X3 (Motivasi Kerja)

Motivasi merupakan kegiatan yang bertujuan mendorong seseorang untuk mewujudkan keinginannya, dalam berbentuk dukungan atau pemenuhan kebutuhan yang dapat membangkitkan semangat seseorang. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong bagi karyawan agar mau bekerja keras untuk memperoleh hasil yang optimal.

Kuesioner pada variabel motivasi menggunakan skala *likert* 1-5. Angka 1 menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap motivasi kerja yang ada dalam dirinya masih rendah, yang ditandai dengan rasa kurang senang bekerja, merasa tidak dihargai, dan menurunnya semangat kerja. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap motivasi kerja yang ada dalam dirinya sangat tinggi, yang ditandai dengan

merasa senang Ketika bekerja, merasa berharga, bekerja keras dan semangat juang yang tinggi. Variabel motivasi kerja dalam riset ini dinilai melalui 5 buah indikator dan dikembangkan menjadi 5 buah pertanyaan. Hasil terhadap variabel motivasi kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata
1.	Saya Puas dengan gaji yang diterima saat ini kebutuhan sehari-hari saya telah terpenuhi Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari mendorong saya bekerja lebih baik	27	3	0	0	0	147	4,9
2	Pelaksanaan jaminan kesehatan oleh perusahaan untuk karyawan cukup baik	0	0	2	28	0	62	2,0
3	Adanya keinginan untuk lebih berhasil dari orang lain untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja sehingga saya bekerja keras	22	8	0	0	0	142	4,8
4	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan membangkitkan motivasi kerja pegawai	17	13	0	0	0	137	4,6

5	Saya sangat suka dengan tantangan dalam bekerja, dengan tantangan kerja membuat saya lebih termotivasi dan bekerja di sini saya memperoleh tantangan dalam bekerja itu	10	20	0	0	0	130	4,2
Jumlah		76	44	2	28	0	618	20,4
Rata-Rata							123,6	4,08

Sumber: Hasil data yang diolah, 2023

Tabel 4.15
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Jawaban Responden	Jumlah Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju / SS (Skor 5)	76	50,67%
2	Setuju / S (Skor 4)	44	29,33%
3	Netral / N (Skor 3)	2	1,33%
4	Tidak Setuju / TS (Skor 2)	28	18,67%
5	Sangat Tidak Setuju / STS (Skor 1)	0	-

Sumber: Hasil data yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.15 dapat diketahui dari 30 responden ternyata jawaban terhadap variabel motivasi kerja, yakni: lebih dominan ke jawaban sangat setuju dari beberapa pertanyaan yakni sebesar 50,67%, responden memberikan jawaban setuju dari beberapa pertanyaan sebesar 29,33%, dan memberikan jawaban tidak setuju dari beberapa pertanyaan sebesar 18,67%, sisanya memberikan tanggapan netral dari beberapa pertanyaan sebesar 1,33%.

Tabel 4.16
Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja

No Responden	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	Jumlah
1	5	3	5	5	5	23
2	5	3	5	5	4	22
3	5	2	5	4	4	20
4	5	2	5	5	5	22
5	5	2	5	5	5	22
6	5	2	5	5	4	21
7	5	2	5	4	4	20
8	5	2	5	5	5	22
9	4	2	4	4	4	18
10	5	2	4	4	4	19
11	4	2	4	4	4	18
12	5	2	4	4	4	19
13	5	2	5	5	5	22
14	5	2	5	5	4	21
15	4	2	4	4	4	18
16	5	2	5	4	4	20
17	5	2	5	5	4	21
18	5	2	5	5	4	21
19	5	2	5	5	4	21
20	5	2	4	4	4	19
21	5	2	5	5	5	22
22	5	2	5	4	4	20
23	5	2	5	5	5	22
24	5	2	5	5	4	21
25	5	2	5	5	5	22
26	5	2	5	5	4	21
27	5	2	4	4	4	19
28	5	2	4	4	5	20
29	5	2	5	5	5	22
30	5	2	5	4	4	20

Sumber: Hasil data yang diolah, 2023

C. Analisa Data

1. Hasil Analisa dan Interpretasi

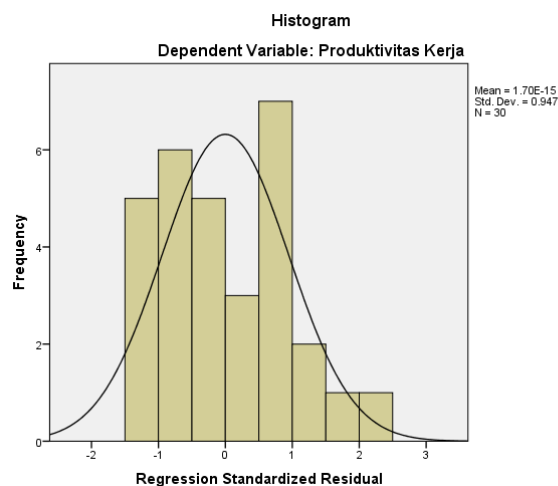
a. Uji Asumsi Klasik / Uji Persyaratan Analisa Regresi

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi residual (ei) mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi residual (ei) memiliki distribusi normal dapat dilihat dari grafik histogram, normal *probability plot*, dan *kolmogorov smirnov*.

a) Histogram

Dinyatakan memenuhi asumsi normal apabila data pada gambar grafik histogram memiliki puncak tepat tengah-tengah titik nol membagi dua sama besar dan tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri.



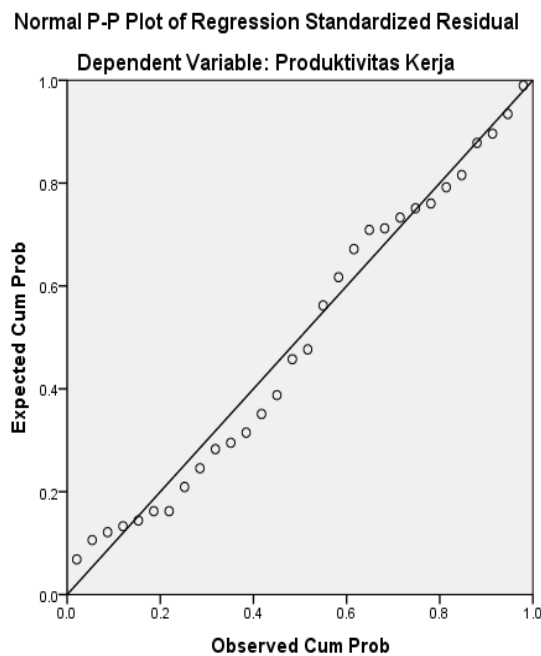
Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 23, 2023

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data telah terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar yang sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data memiliki puncak tepat di tengah-tengah titik nol membagi dua sama besar

dan tidak memenceng ke kanan dan ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) p-p plot

Dinyatakan memenuhi asumsi normal apabila titik-titik pada normal probability plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Grafik *Normal Probability Plot*
Sumber: Hasil olah data *SPSS Statistics 23, 2023*

Berdasarkan gambar 4.3, maka dapat diketahui data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

c) *Kolmogorov-Smirnov*

Dinyatakan terdistribusi normal jika tingkat signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka dikatakan tidak normal.

Tabel 4.17
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10488417
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.086
Test Statistic		.095
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: *Output SPSS* dari data primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.18, nilai signifikan $0,200 > 0,05$ jadi data terdistribusi normal, sehingga dapat lanjut ke uji Regresi Linear Berganda.

2) Uji Non Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi memiliki hubungan kuat antar variabel bebas, di dalam regresi tidak boleh terjadi hubungan antar variabel bebas. Salah satu pengujian multikolinieritas yang sering digunakan adalah

melihat nilai VIF atau nilai *tolerance* ($VIF = 1/tolerance$). Kriteria yang digunakan adalah jika nilai VIF lebih kecil dari 10 atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.18
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.988	1.012
Kompensasi	.996	1.004
Motivasi Kerja	.991	1.010

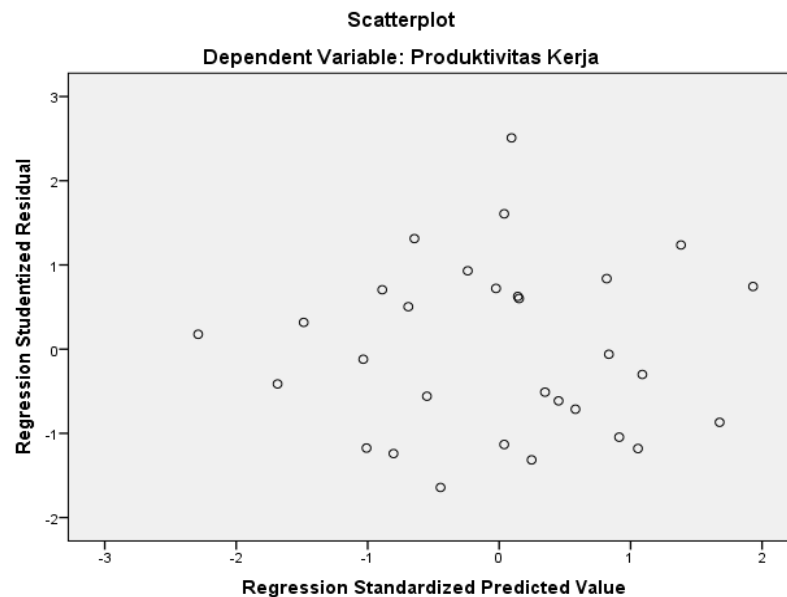
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olah data *SPSS Statistics 23*, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 bisa didapati variabel bebas disiplin kerja angka VIF sejumlah 1.012 , kompensasi angka VIF sejumlah 1.004 kemudian motivasi kerja angka VIF sejumlah 1.010 jadi semua variabel bebas mempunyai nilai $VIF < 10$, serta disiplin kerja mempunyai angka *tolerance* sejumlah 0.988, kompensasi mempunyai angka *tolerance* sejumlah 0.996 kemudian motivasi kerja mempunyai angka *tolerance* sejumlah 0.991 jadi semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* $> 0,1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbukti terbebas dari gejala multikolinieritas.

3) Uji Non Heteroskedastisitas

Non heteroskedastisitas (Homoskedastisitas) menunjukkan keadaan di mana residual (e_i) mempunyai nilai varian yang sama sebesar σ^2 . Hal ini berlaku untuk sebaliknya jika residual (e_i) mempunyai nilai varian yang berbeda-beda sebesar σ^2 berarti terjadi kasus heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Pendeteksian kasus heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan melihat scatter plot. Jika gambar titik-titiknya menyebar di atas nol dan di bawah nol, menyebar secara acak dan tidak membentuk pola, maka dapat dikatakan tidak terjadi kasus heteroskedastisitas .



Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 23, 2023

Berdasarkan gambar 4.4 hasil analisis data dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 23*, maka dapat diketahui bahwa gambar titik-titik menyebar tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang disiplin kerja, kompensasi dan motivasi tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

4) Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan linear antara dua variabel yaitu suatu variabel bebas dengan variabel terikat, untuk melakukan uji regresi linear berganda variabel bebas dan terikat terlebih dahulu sebaiknya harus memiliki hubungan yang linear. Kriteria dalam mengambil keputusan dalam uji linearitas menggunakan *program SPSS versi 23* yakni dengan cara membandingkan nilai *Sig (Deviation for linearity)* $> 0,05$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.19
Hasil Uji Linearitas X1 Terhadap Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	25.800	7	3.686	1.978	.105
		Linearity	16.818	1	16.818	9.024	.007
		Deviation from Linearity	8.982	6	1.497	.803	.578
	Within Groups		41.000	22	1.864		
Total			66.800	29			

Sumber : *Output SPSS* dari data primer yang telah diolah, 2023

Dari tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *Sig* (*Deviation for linearity*) berjumlah 0,578. Jadi $0,578 > 0,05$ maka hal ini artinya didapatkan ikatan yang linear pada variabel disiplin kerja (X1) dengan produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.20
Hasil Uji Linearitas X2 Terhadap Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	17.083	7	2.440	1.080	.409
		Linearity	10.006	1	10.006	4.428	.047
		Deviation from Linearity	7.077	6	1.180	.522	.785
	Within Groups		49.717	22	2.260		
Total			66.800	29			

Sumber : *Output SPSS* dari data primer yang telah diolah, 2023

Dari tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *Sig* (*Deviation for linearity*) berjumlah 0,785. Jadi $0,785 > 0,05$ maka hal ini artinya didapatkan ikatan yang linear pada variabel kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.21
Hasil Uji Linearitas X3 Terhadap Y
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups (Combined)	24.054	5	4.811	2.701	.045
	Linearity	7.276	1	7.276	4.085	.055
	Deviation from Linearity	16.778	4	4.195	2.355	.082
Within Groups		42.746	24	1.781		
Total		66.800	29			

Sumber : *Output SPSS* dari data primer yang telah diolah, 2023

Dari tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai *Sig* (*Deviation for linearity*) berjumlah 0,082. Jadi $0,082 > 0,05$ maka hal ini artinya terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi kerja (X3) dengan produktivitas kerja (Y).

b. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel-variabel dalam penelitian. Perhitungan statistik dalam Analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 23*.

Perhitungan statistik analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel 4.23 berikut ini.

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3.903	4.122
Disiplin Kerja	.306	.097
Kompensasi	.265	.102
Motivasi Kerja	.323	.155

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : *Output SPSS* dari data primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.22, maka dapat dinotasikan dengan perumusan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3,903 + 0,306 X_1 + 0,265 X_2 + 0,323 X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut ini:

- 1) $a = 3,903$; Artinya apabila disiplin kerja (x_1), kompensasi (x_2), dan motivasi kerja (x_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($=0$), maka nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 3,903.
- 2) $b_1 = 0,306$; Artinya apabila disiplin kerja (x_1) naik 1 (satu) satuan dengan kompensasi (x_2) dan motivasi kerja (x_3) tetap, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat 0,306 satuan.

- 3) $b_2 = 0,265$; Artinya apabila kompensasi (x_2) naik 1 (satu) satuan dengan disiplin kerja (x_1) tetap dan motivasi kerja (x_3) tetap, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat 0,265 satuan.
- 4) $b_3 = 0,323$; Artinya apabila motivasi kerja (x_3) naik 1 (satu) satuan dengan disiplin kerja (x_1) tetap dan kompensasi (x_2) tetap, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat 0,323 satuan.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, nilai tertinggi didominasi oleh variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,323, kemudian diikuti oleh variabel disiplin kerja sebesar 0,306 dan nilai terendah diperoleh dari variabel kompensasi yaitu sebesar 0,265.

c. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya, nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.24:

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.686 ^a	.470	.409

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : *Output SPSS* dari data primer yang telah diolah, 2023

Hasil perhitungan pada tabel 4.23 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,470. Hal ini berarti 47% dari produktivitas kinerja pegawai yang bisa diterangkan melalui variabel disiplin kerja, kompensasi, serta motivasi kerja, sementara itu sisanya 53% produktivitas kinerja pegawai terpengaruh dengan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Uji Hipotesis

1. Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas disiplin kerja (x1), kompensasi (x2), dan motivasi kerja (x3) secara individu terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y) bisa di uji dengan menggunakan uji t. Pengujian ini dilakukan dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Pengujian hipotesis menggunakan program *SPSS Statistics 23* dengan tingkat signifikansi ditetapkan adalah 5%, adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika probabilitas $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak. Jadi variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diujikan.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika probabilitas $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Jadi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau terdapat pengaruh antara variabel yang diujikan.

Tabel 4.24
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.903	4.122		.947	.352
Disiplin Kerja	.306	.097	.454	3.164	.004
Kompensasi	.265	.102	.371	2.591	.015
Motivasi Kerja	.323	.155	.299	2.083	.047

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : *Output SPSS* dari data primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial) dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. H_1 : Disiplin Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,164 > t_{tabel} 2,056 dengan taraf signifikan yaitu 0,004 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia. Sehingga untuk hipotesis pertama (H_1) diterima.
- b. H_2 : Kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,591 > t_{tabel} 2,056 dengan taraf signifikan yaitu 0,015 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia. Sehingga untuk hipotesis kedua (H_2) diterima.
- c. H_3 : Motivasi Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,083 > t_{tabel} 2,056 dengan taraf signifikan yaitu 0,047 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak, variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia. Sehingga untuk hipotesis ketiga (H_3) diterima.

2. Uji F (Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas disiplin kerja (x1), kompensasi (x2), dan motivasi kerja (x3) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (y). Hasil perhitungan hipotesis secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.25

Hail Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	31.398	3	10.466	7.686	.001 ^b
Residual	35.402	26	1.362		
Total	66.800	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

Sumber : *Output SPSS* dari data primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.25, diperoleh nilai F hitung sebesar $7,686 > F$ tabel $2,975$ dengan batas signifikansi $0,001$ yang mana nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (x1), kompensasi (x2), dan motivasi kerja (x3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (y) pada karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kesatu (H_1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh, nilai t_{hitung} sebesar $3,164 > t_{tabel} 2,056$ dengan taraf signifikan yaitu $0,004 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja mempunyai peran yang erat dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan.

Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan kepada aturan yang berlangsung, baik aturan yang ditulis ataupun aturan yang tidak ditulis. Disiplin kerja memastikan bahwa tugas diselesaikan dengan lancar dan sesuai aturan untuk mencapai hasil yang sebaik mungkin (Sadat et al., 2020). Disiplin kerja adalah suatu peraturan pengikat karyawan yang dibuat di tempat kerja untuk memastikan kegiatan yang dilakukan karyawan sesuai dengan keinginan hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Diharapkan dengan bekerja dengan sikap disiplin, karyawan dapat melakukan pekerjaan menjadi lebih bagus, maka dari itu produktivitas kinerja menjadi bertambah. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Dika Wiliandro yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja seorang pegawai. Dengan demikian disiplin kerja dapat memprediksi produktivitas kerja karyawan (Wiliandro, 2020).

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,591 > t_{tabel} 2,056$ dengan taraf signifikan yaitu $0,015 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi mempunyai peran yang erat dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan.

Kompensasi adalah setiap pendapatan tunai atau non tunai yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Jufrizen, 2018). Pemberian kompensasi mencerminkan upaya organisasi mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Karyawan akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya menjadi lebih baik apabila telah menerima kompensasi dengan baik oleh perusahaan, sehingga dapat menaikkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Mahfud yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja seorang pegawai. Dengan demikian kompensasi dapat memprediksi produktivitas kerja karyawan (Mahfud, 2018).

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,083 > t_{tabel} 2,056$ dengan taraf signifikan yaitu $0,047 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai peran yang erat dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan atau menyebabkan seorang menjalankan suatu tindakan ataupun aktivitas yang disadari untuk meningkatkan produktivitas yang dihasilkan pegawai. Motivasi penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015). Motivasi merupakan kemampuan untuk mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi supaya bersedia bekerja keras dan berusaha agar keinginan karyawan dan tujuan organisasi tercapai. Jika seseorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih baik lagi sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Veronica Euphracia M Goda yang

menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja seorang pegawai. Dengan demikian motivasi kerja dapat memprediksi produktivitas kerja karyawan (Goda, 2018).

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan pada Uji F diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $7,686 > F$ tabel $2,975$ dengan batas signifikansi $0,001$, yang mana nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja (x_1), kompensasi (x_2), dan motivasi kerja (x_3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (y) pada karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia. Dengan nilai koefisien determinasi R^2 diperoleh sebesar $0,470$. Hal ini berarti 47% dari produktivitas kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat variabel-variabel lain yang dapat menjelaskan produktivitas kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 53% . Menurut hasil Uji Regresi Linear Berganda dari ketiga variabel disiplin kerja (x_1), kompensasi (x_2), dan motivasi kerja (x_3) terhadap produktivitas kerja, yang didominasi oleh variabel motivasi kerja dengan nilai beta sebesar $0,323$. Penelitian ini mendukung hasil

penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Veronica Euphracia M Goda dan Githa Prapitasari yang menyatakan lewat hasil penelitiannya bahwa Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Goda, 2018) ; (Prapitasari, 2019).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia. Artinya adalah semakin baik disiplin kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia. Artinya adalah semakin baik pemberian kompensasi pada karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia. Artinya adalah semakin tinggi motivasi kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
4. Disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia. Artinya adalah semakin baik penerapan disiplin kerja,

kompensasi, dan motivasi kerja kepada karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

5. Variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel X3 (motivasi kerja) yaitu sebesar 0,323.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia

Variabel disiplin kerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan maka diharapkan bagi pimpinan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia untuk membuat kebijakan yang lebih tegas lagi untuk mempertahankan dan meningkatkan kepatuhan karyawan. Indikator-indikator dari disiplin kerja yang menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurang kehati-hatian dalam mengerjakan pekerjaan, bekerja tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, cukup sering izin dengan bukti masih ada karyawan yang menjawab pertanyaan untuk 3 aspek ini dengan bobot 3 (netral) dalam kuesioner yang disebarkan peneliti. Pada dasarnya disiplin kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia sudah baik tapi alangkah lebih baiknya disiplin kerja karyawan untuk di perkuat lagi agar produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan lebih maksimal.

Variabel kompensasi yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan maka diharapkan bagi pimpinan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia untuk memberikan kompensasi kepada karyawan lebih baik lagi. Indikator-indikator dari kompensasi menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak menerima kompensasi yang diberikan dalam bentuk insentif jika bekerja melebihi jam kerja dan tunjangan kesehatan & keselamatan kerja, dengan bukti masih ada karyawan yang menjawab pertanyaan untuk 2 aspek ini dengan bobot 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral) dalam kuesioner yang disebarkan peneliti. Pada dasarnya kompensasi yang diterima karyawan KSP. Usaha Bersama Mandiri sudah baik susah mencukupi untuk membuat karyawan lebih termotivasi bekerja karena gaji yang diberikan besar, terdapat fasilitas yang mempermudah kerja dan pemberian bonus bagi karyawan berprestasi akan tetapi alangkah lebih baiknya jika selain itu perusahaan juga memberikan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk insentif jika bekerja melebihi jam kerja dan tunjangan kesehatan & keselamatan kerja agar produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan lebih baik lagi.

Variabel motivasi kerja yang diteliti pada riset ini menunjukkan adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan maka diharapkan bagi pimpinan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan lebih baik lagi. Indikator-indikator dari motivasi kerja yang menunjukkan bahwa masih terdapat

beberapa karyawan yang merasa kurang termotivasi dalam bekerja karena belum adanya pelaksanaan terjaminnya kesehatan pegawai yang diberikan oleh perusahaan, dengan bukti masih ada pegawai yang menjawab pertanyaan untuk aspek ini dengan bobot 2 (tidak setuju), dan 3 (netral) dalam kuesioner yang disebarkan peneliti. Pada dasarnya motivasi kerja yang diterima karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia sudah sangat baik dan mencukupi untuk membuat karyawan lebih termotivasi bekerja dengan kepuasan terhadap gaji karena gaji yang diberikan besar, adanya motivasi dalam diri untuk lebih berhasil karena persaingan sangat ketat juga ada kompensasi pemberian bonus bagi karyawan yang berprestasi, terdapat penghargaan bagi karyawan berprestasi dalam bentuk pemberian bonus, dan adanya aktualisasi diri untuk menambah wawasan dan pengetahuan karyawan akan tetapi alangkah lebih baiknya jika selain itu perusahaan juga memberikan motivasi kerja kepada karyawan dalam bentuk adanya pelaksanaan jaminan kesehatan kepada karyawan supaya tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan lebih tinggi.

2. Bagi Karyawan

Terpenuhinya disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja akan menciptakan suasana lebih kondusif serta efektif sehingga membuat karyawan termotivasi untuk semangat bekerja, pekerjaan akan cepat selesai, dan tentunya produktivitas kerja yang dihasilkan akan lebih meningkat.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0,470. Hal ini berarti 47% dari produktivitas kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya yaitu 53% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk itu bagi peneliti-peneliti selanjutnya, diharapkan supaya menambahkan variabel-variabel bebas lainnya seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi, pengalaman kerja dan lain-lain yang sekiranya berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga produktivitas kerja pegawai dapat meningkat, dikarenakan produktivitas kerja pegawai yang semakin meningkat akan berpengaruh baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, Y. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Pos Divisi Regional 1 Medan*. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Fay, D. L. (2017). Pengaruh Fasilitas Belajar Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 20–39.
- Goda, V. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Dari Semua Unit/ Departemen Pt. Andes Agro Investama (Aai) Kendawangan, Ketapang, Kalimantan Barat Skripsi. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8>
<http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-93594-2>
<http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3>
<http://dx.doi.org/10.1016/J.jff.2015.06.018>
<http://dx.doi.org/10.1038/S41559-019-0877-3>
- Halim, A. (2017). Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Harahap, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Syariah Mandiri , Tbk. In *Human Falah*.
- Hasibuan, M. (2017). Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Suja Tandhika Bandung. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127–141. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1856>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 405–424.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*.
- Lestari, L. (2017). *Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir*.

<http://Repository.Umsu.Ac.Id/Handle/123456789/5450>

- Mahfud. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Cleaning Service Di Rsu Aisiyah Ponorogo. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13. [Http://Link.Springer.Com/10.1007/978-3-319-76887-8%0ahttp://Link.Springer.Com/10.1007/978-3-319-93594-2%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Jff.2015.06.018%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1038/S41559-019-0877-3%0aht](http://Link.Springer.Com/10.1007/978-3-319-76887-8%0ahttp://Link.Springer.Com/10.1007/978-3-319-93594-2%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Jff.2015.06.018%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1038/S41559-019-0877-3%0aht)
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Pendidikan, J., Madrasah, G., Tarbiyah, F., & Ilmu, D. A. N. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Perilaku Siswa Kelas Vi Mi Ma'arif Singosarenjengan Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020. April.*
- Prapitasari, G. (2019). *Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Skripsi.*
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. [Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I09.P13](https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I09.P13)
- Rozada. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik. 1(2015), 105–112.*
- Ruhamak, M. D., & Syai'dah, E. H. (2018). Pengaruh Word Of Mouth, Minat Konsumen Dan Brand Image Terhadap Keputusan Konsumen (Studi Pada Pelajar Lembaga Kursus Di Area Kampung Inggris Pare). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 3(2), 14. [Https://Doi.Org/10.30737/Ekonika.V3i2.186](https://Doi.Org/10.30737/Ekonika.V3i2.186)
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. [Https://Doi.Org/10.32832/Inovator.V9i1.3014](https://Doi.Org/10.32832/Inovator.V9i1.3014)
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. [Https://Doi.Org/10.52353/Ama.V11i1.160](https://Doi.Org/10.52353/Ama.V11i1.160)
- Saleh, O. S. (2018). *Bahan Ajar Bahan Ajar Bahan Ajar. Mkb 7056*, 1–101.
- Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi.*
- Suparyanto, & Rosad. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi Dan Motivasi

- Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pt. Semesta Mitra Sejahtera Madiun. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara Hasrudy Tanjung 1, Laila Mawaddah Putri 2. *Sintesa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 888–898.
<https://Ceredindonesia.Or.Id/Index.Php/Sintesa/Article/Download/422/439>
- Utomo, K., Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wahyuni, R. S. (2018). Upaya Meningkatkan Kecerdasan Visual. *Jurnal Tunas Siliwangi*, 4(1). [Http://E-Journal.Stkipsiliwangi.Ac.Id/Index.Php/Tunas-Siliwangi/Article/View/1197](http://E-Journal.Stkipsiliwangi.Ac.Id/Index.Php/Tunas-Siliwangi/Article/View/1197)
- Wahyutomo, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Istana Lampung Raya. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.
- Wiliandro, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada Pt. Citra Riau Sarana. *Universitas Islam Negerisultan Syarif Kasim Riau*, 1.
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Statmat : Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1), 103–117.
<https://Doi.Org/10.32493/Sm.V1i1.2377>
- Wulandari, I. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi*.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KSP. “USAHA BERSAMA MANDIRI” INDONESIA

Assalamu’alaikum Wr. Wb.

Bersama ini saya bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi saya. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner saya dengan sebenar-benarnya. Informasi yang saudara berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi saya, seluruh isi jawaban Bapak/Ibu akan terjaga kerahasiaannya. Atas bantuan dan perhatian yang Bapak/Ibu berikan saya sampaikan terima kasih.

A. Identitas Responden

- Nama : _____
- Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan
- Usia : _____
- 18-30 th
- 31-43 th
- 44-56 th
- Lainnya...
- Status Pekerjaan : _____
- Karyawan tetap
- Karyawan tidak tetap

Pendidikan Terakhir :

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> SMP | <input type="checkbox"/> S1 |
| <input type="checkbox"/> SMA | <input type="checkbox"/> S2 |
| <input type="checkbox"/> Diploma | <input type="checkbox"/> Lainnya... |

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikan tanda tangan centang (√) pada kolom yang menunjukkan tingkat persetujuan Anda pada pertanyaan-pertanyaan dengan kategori jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Netral / Cukup Setuju (N) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

C. Daftar Pertanyaan

Produktivitas Kerja (y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar kualitas kerja yang ada					
2.	Saya mampu meningkatkan hasil kerja dengan baik					
3.	Saya mampu mengembangkan keahlian saya dalam bekerja					
4.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar mutu perusahaan					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien					

Disiplin Kerja (x1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dalam satu bulan terakhir saya selalu hadir tepat waktu ke tempat kerja					
2	Dalam satu bulan terakhir saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan tepat waktu					
3	Dalam satu bulan terakhir saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh kehati-hatian					
4	Dalam satu bulan terakhir saya tidak pernah melanggar setandar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Dalam satu bulan terakhir saya tidak pernah izin tidak masuk kerja lebih dari 3 kali					

Kompensasi (x2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya telah menerima gaji dan upah yang sesuai dengan tanggung jawab kerja					
2	Saya memperoleh insentif jika bekerja melebihi jam kerja					
3	Saya memperoleh tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja					
4	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang mempermudah pekerjaan					
5	Saya mendapatkan bonus ketika berprestasi dalam bekerja					

Motivasi (x3)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya Puas dengan gaji yang diterima saat ini kebutuhan sehari-hari saya telah terpenuhi Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari mendorong saya bekerja lebih baik					
2	Pelaksanaan jaminan kesehatan oleh perusahaan untuk karyawan cukup baik					
3	Adanya keinginan untuk lebih berhasil dari orang lain untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja sehingga saya bekerja keras					
4	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan membangkitkan motivasi kerja pegawai					
5	Saya sangat suka dengan tantangan dalam bekerja, dengan tantangan kerja membuat saya lebih termotivasi dan bekerja di sini saya memperoleh tantangan dalam bekerja itu					

Lampiran 2. Data Tabulasi Hasil Penelitian Karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia 2023

No.	Disiplin Kerja (X1)					Total X1	Kompensasi (X2)					Total X2	Motivasi Kerja (X3)					Total X3	Produktivitas Kerja (Y)					Total Y
	X1	X1	X1	X1	X1		X2	X2	X2	X2	X2		X3	X3	X3	X3	X3		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5							
1	4	4	4	4	4	20	4	2	1	3	4	14	5	3	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20
2	5	5	4	4	5	23	5	2	2	5	5	19	5	3	5	5	4	22	5	5	5	4	4	23
3	5	4	4	5	5	23	4	2	1	4	4	15	5	2	5	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	3	18	5	2	2	4	5	18	5	2	5	5	5	22	5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	5	25	5	3	2	5	5	20	5	2	5	5	5	22	5	5	4	4	5	23
6	5	5	5	5	5	25	4	1	2	4	4	15	5	2	5	5	4	21	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25	4	2	2	4	4	16	5	2	5	4	4	20	5	4	4	4	4	21
8	5	5	5	5	4	24	5	2	3	5	5	20	5	2	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20	5	2	3	5	5	20	4	2	4	4	4	18	5	4	4	4	4	21
10	4	4	3	4	4	19	4	1	2	4	4	15	5	2	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	4	5	24	5	2	3	5	5	20	4	2	4	4	4	18	5	5	5	4	4	23
12	5	5	5	3	4	22	5	2	1	5	5	18	5	2	4	4	4	19	5	5	5	4	4	23
13	5	5	4	3	3	21	5	2	2	5	5	19	5	2	5	5	5	22	5	4	4	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20	5	3	3	5	5	21	5	2	5	5	4	21	5	5	5	4	4	23
15	5	5	4	4	4	22	5	2	3	5	5	20	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	5	5	25	4	2	2	4	4	16	5	2	5	4	4	20	5	5	5	5	4	24
17	5	5	5	5	5	25	4	2	2	4	4	16	5	2	5	5	4	21	5	5	4	4	4	22
18	4	4	3	3	4	18	5	3	3	5	4	20	5	2	5	5	4	21	5	4	5	4	4	22

19	5	5	4	5	5	24	5	2	2	5	5	19	5	2	5	5	4	21	5	5	5	4	5	24
20	4	4	4	4	4	20	4	2	3	4	4	17	5	2	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21
21	5	5	4	5	4	23	5	2	2	5	4	18	5	2	5	5	5	22	5	5	4	4	4	22
22	5	4	5	4	5	23	4	2	2	4	4	16	5	2	5	4	4	20	5	4	4	4	4	21
23	5	4	4	5	5	23	5	3	3	5	4	20	5	2	5	5	5	22	5	5	5	4	4	23
24	5	5	4	4	4	22	5	2	3	4	4	18	5	2	5	5	4	21	5	5	5	4	4	23
25	5	5	5	5	5	25	5	3	3	5	5	21	5	2	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25
26	5	4	5	4	5	23	4	2	2	4	4	16	5	2	5	5	4	21	5	5	4	5	4	23
27	5	5	5	5	4	24	5	3	2	5	5	20	5	2	4	4	4	19	5	5	4	4	4	22
28	4	4	4	4	4	20	4	2	1	4	4	15	5	2	4	4	5	20	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25	5	2	2	4	4	17	5	2	5	5	5	22	5	5	4	4	4	22
30	5	5	5	5	5	25	5	3	2	5	5	20	5	2	5	4	4	20	5	4	4	4	5	22

Lampiran 3. Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Validitas

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Disiplin Kerja
x1.1	Pearson Correlation	1	.739**	.680**	.451*	.547**	.859**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.012	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	.739**	1	.559**	.352	.243	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.057	.195	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	.680**	.559**	1	.460*	.596**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.011	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x1.4	Pearson Correlation	.451*	.352	.460*	1	.596**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.012	.057	.011		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x1.5	Pearson Correlation	.547**	.243	.596**	.596**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.002	.195	.001	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.859**	.718**	.849**	.735**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Kompensas i
x2.1	Pearson Correlation	1	.508**	.445*	.799**	.712**	.882**
	Sig. (2-tailed)		.004	.014	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	.508**	1	.293	.511**	.341	.678**
	Sig. (2-tailed)	.004		.116	.004	.065	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	.445*	.293	1	.453*	.225	.664**
	Sig. (2-tailed)	.014	.116		.012	.232	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	.799**	.511**	.453*	1	.712**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.012		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x2.5	Pearson Correlation	.712**	.341	.225	.712**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.065	.232	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Kompensas i	Pearson Correlation	.882**	.678**	.664**	.893**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	Motivasi Kerja
x3.1	Pearson Correlation	1	.089	.553**	.381*	.236	.628**
	Sig. (2-tailed)		.640	.002	.038	.210	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x3.2	Pearson Correlation	.089	1	.161	.234	.094	.368*
	Sig. (2-tailed)	.640		.395	.214	.619	.046
	N	30	30	30	30	30	30
x3.3	Pearson Correlation	.553**	.161	1	.690**	.267	.808**
	Sig. (2-tailed)	.002	.395		.000	.155	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x3.4	Pearson Correlation	.381*	.234	.690**	1	.476**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.038	.214	.000		.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x3.5	Pearson Correlation	.236	.094	.267	.476**	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.210	.619	.155	.008		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.628**	.368*	.808**	.867**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.046	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	Produktivitas Kerja
y1	Pearson Correlation	1	.548**	.365*	.200	.224	.659**
	Sig. (2-tailed)		.002	.047	.289	.235	.000
	N	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	.548**	1	.528**	.365*	.238	.793**
	Sig. (2-tailed)	.002		.003	.047	.205	.000
	N	30	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	.365*	.528**	1	.365*	.272	.757**
	Sig. (2-tailed)	.047	.003		.047	.146	.000
	N	30	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	.200	.365*	.365*	1	.447*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.289	.047	.047		.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30
y5	Pearson Correlation	.224	.238	.272	.447*	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.235	.205	.146	.013		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.659**	.793**	.757**	.659**	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Lampiran 5. Hasil Output SPSS Versi 23 Analisis Deskriptif

Jenis Kalamain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	22	73.3	73.3	73.3
Perempuan	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Umur Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 Tahun	20	66.7	66.7	66.7
31-43 Tahun	9	30.0	30.0	96.7
44-56 Tahun	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

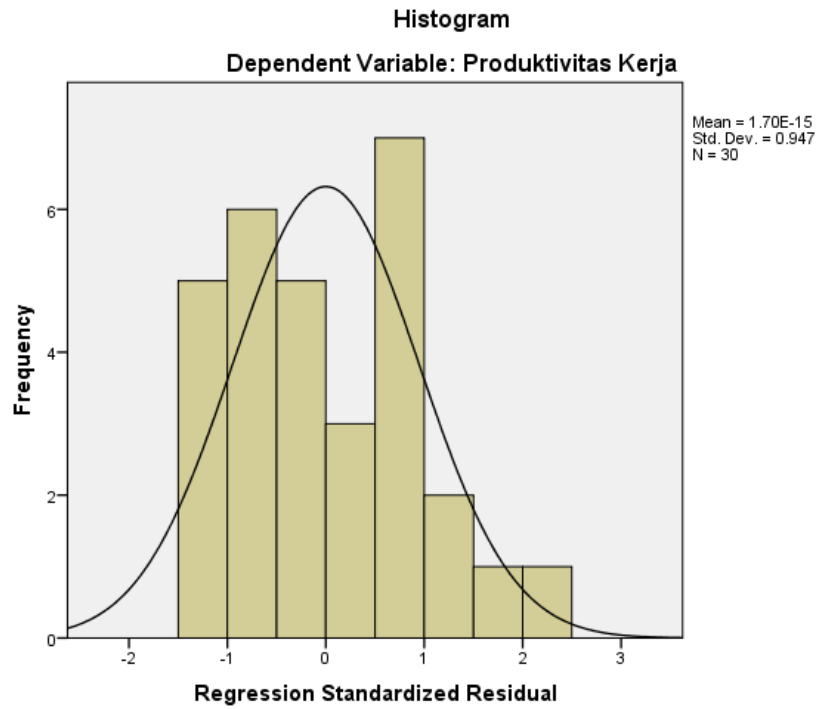
Status Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Karyawan tetap	30	100.0	100.0	100.0

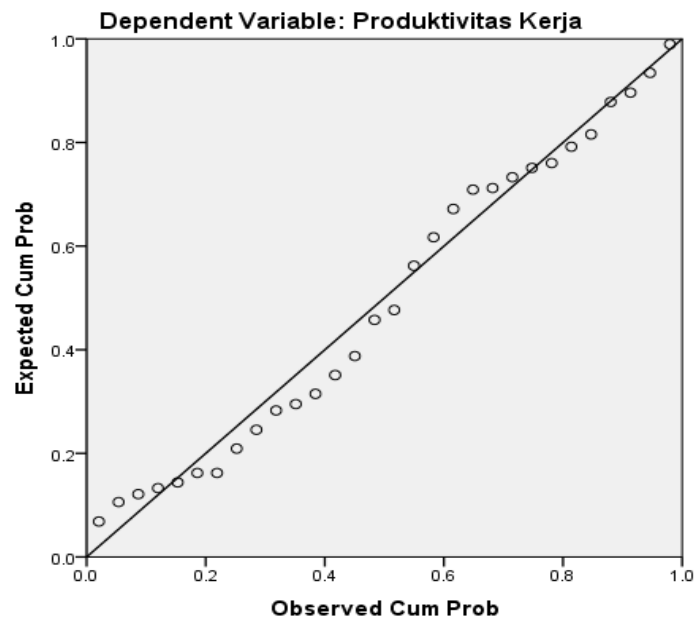
Pendidikan Terakhir

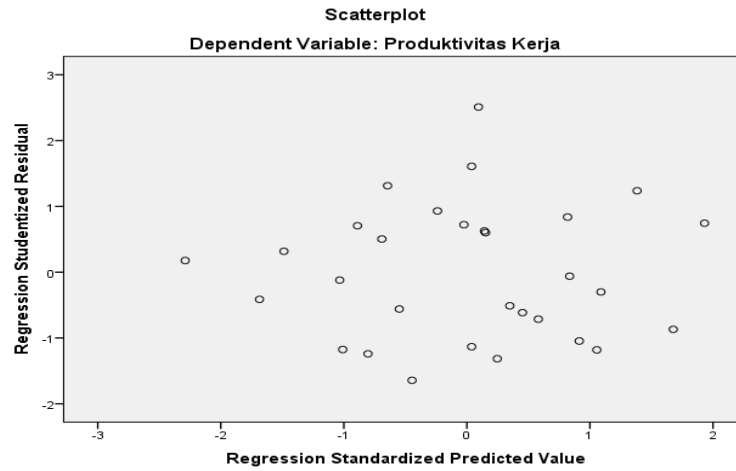
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	1	3.3	3.3	3.3
SMA	27	90.0	90.0	93.3
S1	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 6. Hasil Output SPSS Versi 23 Asumsi Klasik



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10488417
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.086
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	25.800	7	3.686	1.978	.105
		Linearity	16.818	1	16.818	9.024	.007
		Deviation from Linearity	8.982	6	1.497	.803	.578
Within Groups			41.000	22	1.864		
Total			66.800	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	17.083	7	2.440	1.080	.409
		Linearity	10.006	1	10.006	4.428	.047
		Deviation from Linearity	7.077	6	1.180	.522	.785
	Within Groups		49.717	22	2.260		
Total			66.800	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	24.054	5	4.811	2.701	.045
		Linearity	7.276	1	7.276	4.085	.055
		Deviation from Linearity	16.778	4	4.195	2.355	.082
	Within Groups		42.746	24	1.781		
Total			66.800	29			

**Lampiran 7. Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.903	4.122		.947	.352		
Disiplin Kerja	.306	.097	.454	3.164	.004	.988	1.012
Kompensasi	.265	.102	.371	2.591	.015	.996	1.004
Motivasi Kerja	.323	.155	.299	2.083	.047	.991	1.010

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 8. Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 ^a	.470	.409	1.16689	2.631

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Lampiran 9. Hasil Output SPSS Versi 23 Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.903	4.122		.947	.352
Disiplin Kerja	.306	.097	.454	3.164	.004
Kompensasi	.265	.102	.371	2.591	.015
Motivasi Kerja	.323	.155	.299	2.083	.047

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 10. Hasil Output SPSS Versi 23 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.398	3	10.466	7.686	.001 ^b
	Residual	35.402	26	1.362		
	Total	66.800	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

Lampiran 11. Surat Izin Penelitian



Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi PGRI Kediri
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT (LPPM)
Alamat: Kampus 1 Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112) Telp.(0354) 771576, Fax. 771576
Website: <http://lp2m.unpkediri.ac.id>, Email: lemlit@unpkediri.ac.id; lemlit.unpkediri@gmail.com

Nomor : 23152.07/LPPM.UN PGRI Kd/V/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Melakukan Penelitian

08 Mei 2023

Kepada Yth. Pimpinan KSP. "Usaha Bersama Mandiri" Indonesia
di : Perum. Regency Pesona Puncak Permai blok E12 A Rt.37 Rw.10 Sukorame

Dengan ini kami hadapkan mahasiswa Universitas Nusantara PGRI Kediri:

NAMA : FRISKA MONIKA PUTRI
NPM : 19.1.02.02.0007
FAK - PRODI : FEB-Manajemen
Maksud : Ijin melakukan penelitian untuk penulisan Skripsi
JUDUL :

**PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KSP. "USAHA BERSAMA MANDIRI"
INDONESIA**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuannya untuk memberi ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan guna mendapatkan data-data penelitian pada lembaga yang bapak/ibu/sdr. pimpin sebagai bahan penulisan Skripsi Program Sarjana (S1).



Tembusan :
1. Kaprodi
2. Dosen Pembimbing 1 dan 2



Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat Universitas Nusantara PGRI Kediri



Lampiran 12. Surat Persetujuan Melakukan Penelitian



KOPERASI SIMPAN PINJAM "USAHA BERSAMA MANDIRI" INDONESIA

Nomor AHU-0005202.AH.01.26.TAHUN 2020

Perum. Regency Pesona Puncak Permai blok E12 A Rt.37 Rw.10 Sukorame - Mojoroto
No. Telp. 771852 Kota Kediri, Jawa Timur

No : 09/KSP.UBMI/V/2023
Lampiran : -
Hal : Surat Persetujuan Izin Melakukan Penelitian

Kediri, 13 Mei 2023
Kepada,
Yth. Kepala Universitas
Nusantara PGRI Kediri
di-
Tempat

Menindaklanjuti surat dari Universitas Nusantara PGRI Kediri, Nomor: 23152.07/LPPM.UN PGRI Kd/V/2023, Tanggal 08 Mei 2023, Perihal Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa. Maka dengan ini **Diberikan Izin** kepada :

NAMA : **FRISKA MONIKA PUTRI**
NPM : 19.1.02.02.0007
FAK – PRODI : FEB-Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Penerapan Disiplin, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KSP. "Usaha Bersama Mandiri" Indonesia

Waktu penelitian terhitung mulai bulan Mei 2023 s.d Juli 2023,


Demikian untuk diketahui atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Manajer,

KSP Usaha Bersama Mandiri,



Lampiran 13. Scan Kartu Bimbingan



PERSETUJUAN BAWA : _____

BERITA ACARA KEMAJUAN PEMBIMBINGAN PENULISAN KARYA TULIS ILMIAH

1. NAMA MAHASISWA : Friska Monika Putri
 NPM : 19.1.02.02.0007
 Fak/Jur/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
 Alamat Rumah : Bengkulu
 Alamat email : Fmonikaptr@gmail.com
 No. Telp. / HP : 0895-1004-0903

2. DOSEN PEMBIMBING I : Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.
 Alamat Rumah : Jln. Semeru x/1 Kediri
 Alamat email : sugiono@unpkdr.ac.id
 No. Telp. / HP : 0811-3600-396

3. DOSEN PEMBIMBING II : Hery Purnomo, SE., M.M.
 Alamat Rumah : Jln. Gatot Subroto 160 Kediri
 Alamat email : herypurnomo@unpkediri.ac.id
 No. Telp. / HP : 0821-4571-2359

4. JUDUL KTI :
Pengaruh Penerapan Disiplin, kompensasi, Dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada KSP. "Usaha Bersama Mandiri" Indonesia.

Catatan :

1. Periode Bimbingan (Sesuai SK Rektor) : _____
2. Jadwal Bimbingan : _____

	Hari	Pukul	Tempat / Ruang
Pembimbing I	<u>Senin</u>	<u>8 - 10.00</u>	<u>R. Janyan</u>
	<u>Kamis</u>	<u>8 - 15.00</u>	<u>R. Janyan</u>
Pembimbing II	<u>Senin</u>	<u>8 - 15.00</u>	<u>paok / OA / GPRP / GPRP</u>
	<u>Kamis</u>	<u>8 - 15.00</u>	<u>paok / OA / GPRP / GPRP</u>
	<u>Jum. Ah</u>	<u>8 - 15.00</u>	<u>paok / OA / GPRP / GPRP</u>

3. Kemajuan Bimbingan : _____

Pembimbing I

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1.	6 April 2023	Bab I	Revisi	
2.	10 April 2023	Bab I	acc	
3.	13 April 2023	Bab II	acc	
4.	15 Mei 2023	III	acc	
5.	22 Mei 2023	Bab IV	Revisi	
6.	26 Mei 2023	Bab IV	acc	
7.	12 Juni 2023	Bab V	acc	
8.	12 Juni 2023		Setor untuk Mengikuti Ujian Skripsi	

Pembimbing II

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1	8/4	Jurnal	acc jurnal	
2	5/4	Bab I	Jurnal ke tingkat skripsi normal	
3	7/4	Bab I & II	Kelompok dan Referensi	
4	8/5	Bab I, II & III	lingkungan analisa data	
5	23/23	Bab I, II & III	fokus pada kasus	
6	26/23	Bab I - II	fokus pada hasil-pulau	
7	29/23	Bab I - IV	acc	
8.	2/6		Setor untuk mengikuti sidang	

Mengetahui,
 Prodi

 Restin Meilina, M.M.
 NIMN 0721058605

Kediri, 14 Juni 2023
 Mahasiswa Ybs,

Friska Monika Putri
 NPM 19.1.02.02.0007

Lampiran 14. Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian



KOPERASI SIMPAN PINJAM "USAHA BERSAMA MANDIRI" INDONESIA

Nomor AHU-0005202.AH.01.26.TAHUN 2020

Perum. Regency Pesona Puncak Permai blok E12 A Rt.37 Rw.10 Sukorame - Mojoroto
No. Telp. 771852 Kota Kediri, Jawa Timur

SURAT KETERANGAN

No. 10/KSP.UBMI/VII/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hertawan

Jabatan : Manajer KSP. "Usaha Bersama Mandiri" Indonesia

Alamat : Regency Pesona Puncak Permai E/12A Sukorame, Mojoroto, Kota Kediri

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

NAMA : **FRISKA MONIKA PUTRI**

NPM : 19.1.02.02.0007

FAK – PRODI : FEB-Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Penerapan Disiplin, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KSP. "Usaha Bersama Mandiri" Indonesia

Telah melakukan dan menyelesaikan penelitian untuk Menyusun skripsi dengan judul diatas di KSP. Usaha Bersama Mandiri Indonesia. Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 10 Juli 2023

Manajer,

KSP. Usaha Bersama Mandiri,



Hertawan)