

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, Mojojoto, 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, Mojojoto, 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

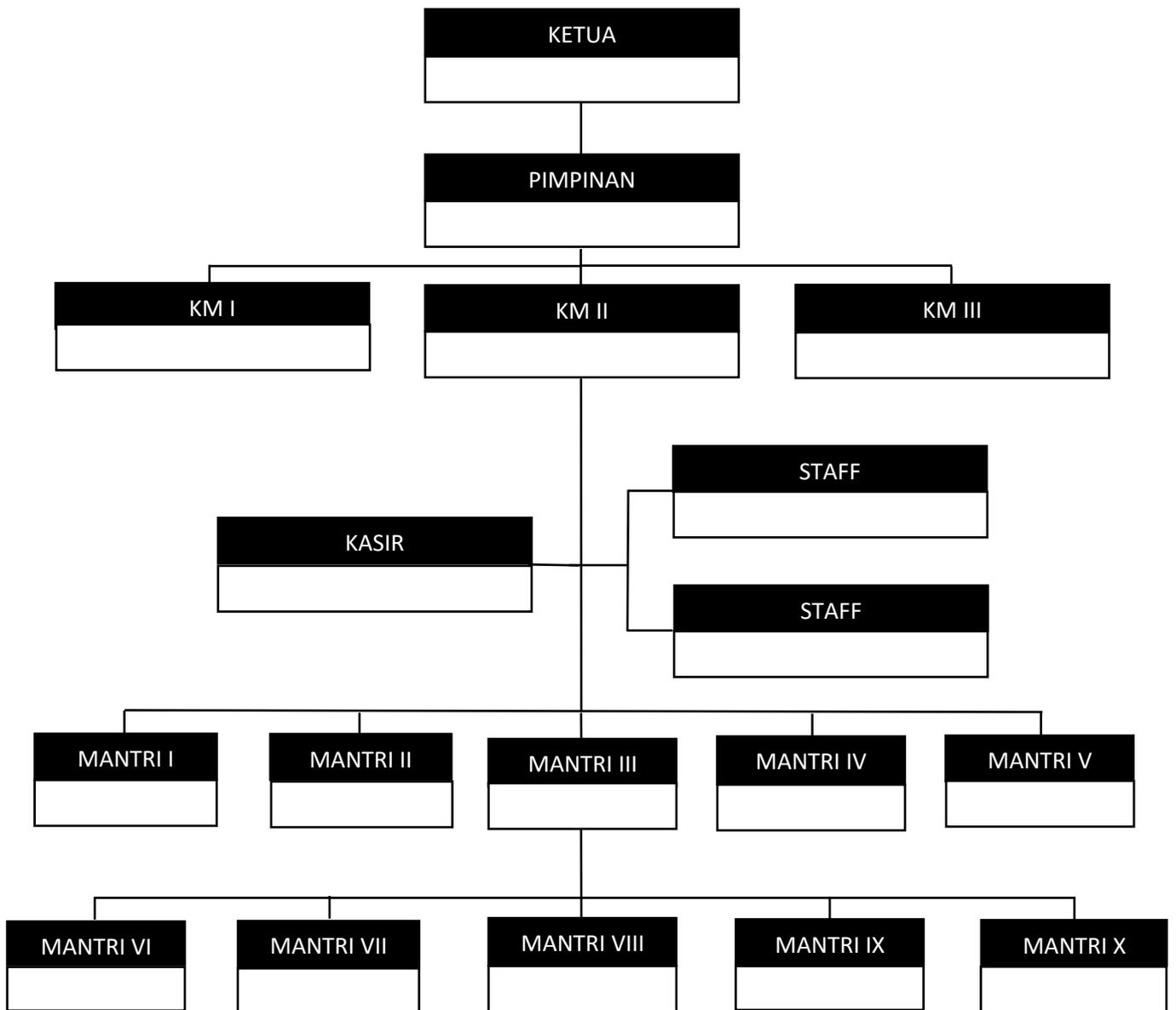
a. Visi “KSP Usaha Bersama Mandiri” Indonesia

- 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

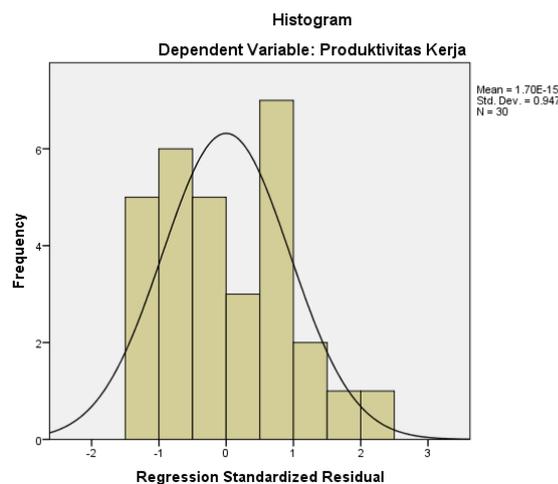
a. Uji Asumsi Klasik / Uji Persyaratan Analisa Regresi

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.



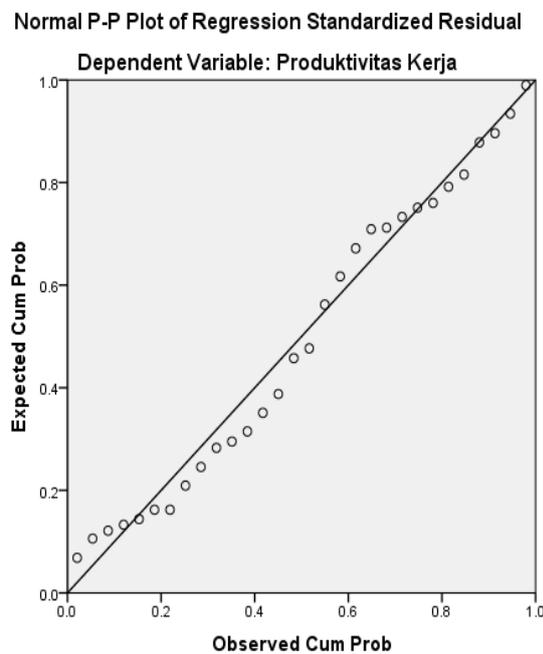
Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 23, 2023

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

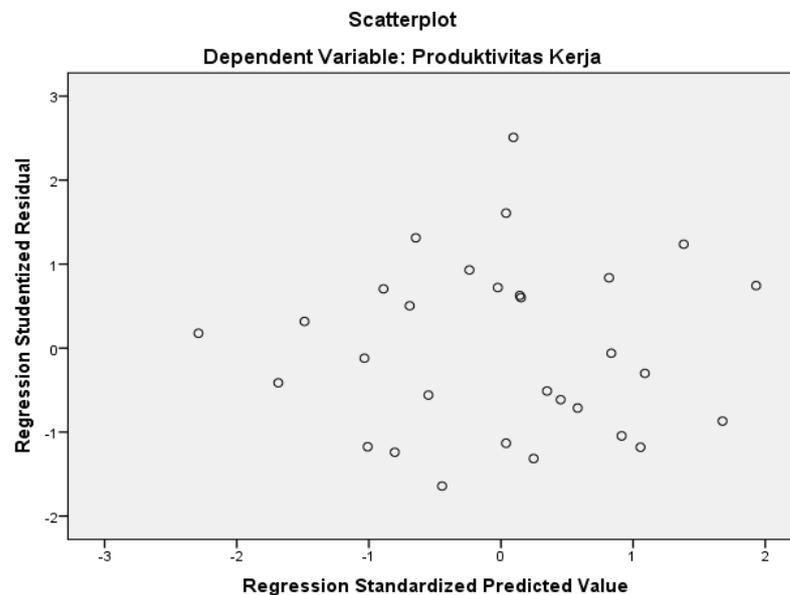
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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 $7,686 > F \text{ tabel } 2,975$ 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 (x1), kompensasi (x2), dan motivasi kerja (x3) 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 (x1), kompensasi (x2), dan motivasi kerja (x3) 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).