

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Robot Vape Inc. Tasikmalaya

Agin Ahmad Muhaemin

Progrm Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: aginahmadmuhaemin006@gmail.com

Barin Barlian

Progrm Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: barinbarlian@unper.ac.id

Dudu Risana

Progrm Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email : dudurisana@unper.ac.id

Korespondensi penulis : aginahmadmuhaemin006@gmail.com

Abstract - *The research aims to first understand and analyze the overview of Compensation, Work Motivation, Work Discipline, and Employee Work Productivity at CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Second, to determine and analyze the simultaneous influence of Compensation, Work Motivation, and Work Discipline on employee work productivity at CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Third, to determine and analyze the partial influence of Compensation on employee work productivity at CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Fourth, to determine and analyze the partial influence of Work Motivation on employee work productivity at CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Fifth, to determine and analyze the partial influence of Work Discipline on employee work productivity at CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. The method used in this research is quantitative with a survey approach. The research results indicate that Compensation falls under the good category, Work Motivation falls under the good category, Work Discipline falls under the very good category, and work productivity of employees at CV Robot Vape Inc Tasikmalaya falls under the good category. There is a significant simultaneous influence of Compensation, Work Motivation, and Work Discipline on work productivity of employees at CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. There is a significant partial influence of Compensation on work productivity of employees at CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. There is a significant partial influence of Work Motivation on work productivity of employees at CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. There is a significant partial influence of Work Discipline on work productivity of employees at CV Robot Vape Inc Tasikmalaya.*

Keyword : *Compensation, Work Motivation, Work Discipline, Work Productivity*

Abstrak. Tujuan penelitian untuk mengetahui, pertama mengetahui dan menganalisis gambaran Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja karyawan pada CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Kedua, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Ketiga, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Keempat, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya.

Kelima, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi termasuk pada kategori baik, Motivasi Kerja termasuk pada kategori baik, Disiplin Kerja termasuk pada kategori sangat baik dan produktivitas kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya termasuk pada kategori baik. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya.

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

PENDAHULUAN

CV Robot Vape Inc Tasikmalaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi, penjualan, dan pemasok untuk rokok elektrik, liquid, kapas, coil, dan aksesoris yang berhubungannya, perusahaan masih memiliki tingkat produktivitas yang harus ditingkatkan, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis Hal ini menunjukkan perusahaan penting menjaga menjaga kualitas sumber daya manusianya yang berkompeten dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi agar mampu bekerja maksimal. Produktivitas karyawan di CV Robot Vape Inc Tasikmalaya dinilai berdasarkan penilaian hasil kerja yang dicapai karyawan setiap 1 (satu) tahun yang disetujui oleh pimpinan toko/ cabang. Berdasarkan pengamatan awal dan informasi produktivitas karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya selama tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel

**Realisasi Produktivitas Karyawan
CV Robot Vape Inc Tasikmalaya Tahun 2022**

Bulan	Realisasi produktivitas	Keterangan
Januari	70 %	Sedang
Februari	75%	Sedang
Maret	80%	Baik
April	73%	Sedang
Mei	83%	Baik
Juni	85%	Baik
Juli	91%	Baik
Agustus	82%	Baik
September	73%	Sedang
Oktober	70%	Sedang
Nopember	82%	Baik
Desember	85%	Baik

Sumber : Administrasi CV Robot Vape Inc Tasikmalaya

Berdasarkan tabel di atas dalam keterangan adanya fenomena baik dan sedang dari realisasi yang di rencanakan selama tahun 2022 berfluktuatif, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Robot Vape Inc Tasikmalaya”**

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data dan statistik objek melalui hitung-hitungan. Metode kuantitatif dilakukan dengan merumuskan hipotesis dan dijawab menggunakan metode pengumpulan data *survey* dalam bentuk pembagian kuesioner kepada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya.

Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel *independen*.

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) Motivasi kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3).

2. Variabel terikat (*Dependen*)

Variabel terikat (*Dependen*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja (Y).

Tabel
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
Kompensasi (X ₁)	<p>Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.</p> <p>(Malayu SP. Hasibuan, 2015:118),</p>	<p>1. Kompensasi langsung</p> <p>2. Kompensasi tidak langsung</p>	<p>a. Gaji</p> <p>b. Upah,</p> <p>c. Upah Insentif</p> <p>d. Asuransi kesehatan</p> <p>e. Bantuan pendidikan</p> <p>f. Pembayaran selama cuti atau sakit</p>	Ordinal
Motivasi kerja (X ₂)	<p>Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (T.Hani Handoko, 2015: 252).</p>	<p>1. Motivasi intrinsik</p> <p>2. Motivasi ekstrinsik</p>	<p>a. Prestasi</p> <p>b. Pergaulan</p> <p>c. Memiliki</p> <p>d. Supervisi</p> <p>e. Hubungan pribadi</p> <p>f. Kondisi kerja</p>	Ordinal
Disiplin kerja (X ₃)	<p>Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. (Sutrisno,</p>	<p>1. Disiplin preventif</p>	<p>a. Mengerti aturan perusahaan</p> <p>b. Melaksanakan aturan perusahaan</p> <p>c. Mentaati aturan perusahaan</p>	Ordinal

	2016:87)	2. Disiplin korektif	d. Penyesuaian diri dalam kerja e. Menerima dengan sukarela f. Mengikuti etika persahaan	
Produktivitas kerja (Y)	<p>Produktivitas kerja karyawan merupakan ukuran kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap sebagai masukan yang dibutuhkan untuk mencapainya efisiensi kerja.</p> <p>(Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:88)</p>	<p>1. Kualitas kerja</p> <p>2. Kuantitas kerja</p> <p>3. Keandalan</p> <p>4. Sikap</p>	<p>a. Standar kerja</p> <p>b. Efektivitas</p> <p>c. Jumlah absensi</p> <p>d. Target kerja</p> <p>e. Pengembangan diri</p> <p>f. Orientasi nilai</p> <p>g. Membuat keputusan</p> <p>h. Mengambil resiko</p>	Ordinal

Populasi Sasaran

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah karyawan bagian produksi CV Robot Vape Inc Tasikmalaya yaitu sebanyak 32 orang.

Penentuan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 118) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, pemilihan sampel menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Selanjutnya secara khusus tekniknya yaitu sampling jenuh atau sensus dengan alasan jumlah populasi yang sedikit (kurang dari 100 orang) sehingga memungkinkan diteliti semuanya. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya.

Jenis Data dan Pengumpulan Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang mana akan dijelaskan seperti berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun perseorangan. Data primer dalam penelitian ini berupa angket yang diperoleh dengan cara menggali sumber asli langsung dari responden, pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan diperoleh melalui hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengarkan dan bertanya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung dari data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pun oleh pihak lain (Sugiyono, 2016). Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen perusahaan yang menunjang terhadap penelitian. Data sekunder sebagai sumber data tidak langsung yang mampu memberikan tambahan serta penguatan terhadap data penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Angket

Teknik angket sebagai teknik utama. Angket ini mengukur variabel dalam penelitian ini, dimana menyediakan pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada subjek penelitian untuk memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut.

b. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi atau keterangan langsung dari responden/informasi sekaligus sampel mengenai permasalahan yang diteliti.

Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

Alat Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016). Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah One Shot atau pengukuran sekali saja, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2016).

Nilai Jenjang Interval (NJI)

Semua data penelitian diukur dengan menggunakan skala interval, yaitu skala yang mempunyai jarak (interval) yang sama pada semua tingkat (*rank*) dengan suatu atribut yang hendak diukur (Malhotra, 2016: 278). Adapun rumusnya yaitu:

$$NJJ = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata-Rata}$$

Metode penyusunan skala menggunakan skala Likert 5 point, yang lazim disebut *a five point Likert Scale*, mulai dari skala 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skala 5 (Sangat Setuju).

4. *Method of Successive Interval*

Method of Successive Interval (MSI) adalah merubah data ordinal menjadi skala interval berurutan dengan rumus (Sambas Ali Muhidin, 2018:28):

$$MSI = \frac{\text{Kepadatan Batas Bawah} - \text{Kepadatan Batas Atas}}{\text{Daerah Dibawah Batas Atas} - \text{Daerah Dibawah Batas Bawah}}$$

Selanjutnya menurut Sambas Ali Muhidin (2018:28) langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI) adalah :

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlahkan proporsi secara berurutan sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk

mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila data hasil perhitungan one-sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai diatas 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Ghozali, 2016). Sebaliknya, apabila data hasil perhitungan one-sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai dibawah 0,05, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016)

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Suliyanto, 2017). Dalam penelitian ini, multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2016)

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Uji glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregresi absolut residual (Ghozali, 2016). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas (sig) lebih besar dari taraf signifikansi yang ditolerir (5%) atau $p\text{-value} > 0,05$, maka model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditolerir (5%) atau $p\text{-value} < 0,05$, maka model regresi terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan *run test* adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1) (Ghozali 2016). Uji Autokorelasi melalui *run test* merupakan bagian dari statistik non-parametrik yang dapat digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) uji Run Test. Apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing berhubungan positif atau negative atau memprediksi nilai apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut rumus analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018: 188)

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

Keterangan:

- Y : Produktivitas kerja
a : Konstanta
b : Koefisien regresi
X₁ : Kompensasi
X₂ : Motivasi kerja
X₃ : Disiplin kerja
e : Standar error

Analisis Koefisien Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kompensasi, Christian Kuswibowo. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*. Vol. 2 E ISSN 2714-5603 motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja. Nilai koefisien korelasi dapat diketahui dengan akan menggunakan program SPSS for Windows Versi 21.

Untuk menilai seberapa kuat korelasi antar variabel digunakan kriteria penilaian sebagai berikut:

Tabel
Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, (2018: 149)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh yang terjadi yang dapat dihitung dengan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Knd = (1 - r^2) \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016: 102)

Kelemahan dari koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat tanpa mempedulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

1. Secara Simultan

$H_0 : \rho_1 = 0$ Kompensasi, Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.

$H_a : \rho_1 \neq 0$ Kompensasi, Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.

2. Secara Parsial

$H_{01} : \rho_1 = 0$ Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.

- Ha₁ : $\rho_1 \neq 0$ Kompensasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.
- H₀₂ : $\rho_2 = 0$ Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.
- Ha₂ : $\rho_2 \neq 0$ Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.
- H₀₃ : $\rho_3 = 0$ Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.
- Ha₃ : $\rho_3 \neq 0$ Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 95% ($\alpha = 0,05$) yang merupakan tingkat signifikansi yang sering digunakan dalam ilmu.

a. Secara Simultan

Jika Sig F < 0,05, maka Ha diterima dan Ho Ditolak

Jika Sig F > 0,05, maka Ha Ditolak dan Ho Diterima

b. Secara Parsial

Jika Sig t < 0,05, maka Ha diterima dan Ho Ditolak

Jika Sig t > 0,05, maka Ha Ditolak dan Ho Diterima

Maka dapat disimpulkan jika Ha diterima maka kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Robot Vape Inc Tasikmalaya

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya, dapat menggunakan koefisien determinasi (*square / r²*) atau menggunakan rumus $Kd = r^2 \times 100\%$. Untuk lebih lanjut dapat dilihat dari output SPSS pada Tabel *model summary*. Dari Tabel *model summary* diperoleh angka R *square* sebesar 0,829. R *square* dapat juga disebut koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar R *square* maka akan berpengaruh pada Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. Dari perhitungan didapat R *square* 0,829 atau 1% 82,9% dimana

hal ini berarti Kepemimpinan dan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. Semakin bagus Kepemimpinan dan Motivasi kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya maka Disiplin kerja cenderung meningkat. Sedangkan sisanya yaitu $100\% - 82,9\% = 17,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ciri pekerjaan.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya secara simultan dilakukan uji F. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 pada Tabel ANOVA diketahui Fhitung adalah sebesar 116,111 sedangkan FTabel sebesar 3,27 atau $\text{sig } (,000^a) \leq \alpha (\alpha) (0,05)$. Berdasarkan hasil perhitungan ternyata Fhitung lebih besar dari FTabel (Fhitung > FTabel) atau $94,41 > 3,27$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis *alternative* (H_a) diterima. Diterimanya hipotesis *alternative* (H_a) menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan pada Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan terhadap Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. Artinya jika kepemimpinan dan motivasi kerja mengalami kenaikan maka disiplin kerja akan naik, dan sebaliknya jika kepemimpinan dan motivasi kerja mengalami penurunan maka disiplin kerja akan turun.

Berdasarkan nilai pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja, diketahui bahwa Kepemimpinan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. Hal ini disebabkan pegawai lebih membutuhkan Kepemimpinan dari pada Motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eko Sunarso (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan pegawai berpengaruh terhadap Disiplin kerja melalui motivasi kerja. Apabila kepemimpinan tinggi maka tingkat motivasi kerja akan tinggi, dan ketika motivasi kerja tinggi maka meningkatkan disiplin kerja.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Robot Vape Inc Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel *coefficients* gambar 4.45 diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kompensasi (X_1) dengan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,195 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang antara Kompensasi (X_1) dengan Produktivitas Kerja (Y). Nilai koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa

peningkatan Kompensasi (X_1) meningkatkan Produktivitas Kerja (Y). Maka besar pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 3,80% [$Kd = (0,195)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, hal ini dibuktikan berdasarkan Tabel *coefficients* gambar 4.11. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa thitung adalah sebesar 2,052 > t Tabel 1,692 atau sig (0,002) \geq *alpha* (α) (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Artinya Kompensasi membantu tercapainya Produktivitas Kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Penyebab Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya yaitu karena kompensasi menjadi pendorong yang ada untuk karyawan dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu kompensasi dari perusahaan menjadi produktivitas kerja yang diharapkan oleh karyawan untuk hasil yang optimal.

Faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kompensasi terhadap produktivitas kerja pada CV Robot Vape Inc Tasikmalaya diantaranya gaji dan upah yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan karyawan. Faktor lainnya yaitu perusahaan memberikan bantuan pendidikan bagi karyawan nya.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Enny Aryanto (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki PT. Restu Mahkota Karya Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel *coefficients* gambar 4.12 diperoleh nilai koefisien korelasi antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,155 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y). Nilai koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan Motivasi Kerja (X_2) akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y). Maka besar pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 2,40% [$Kd = (0,155)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, hal ini dibuktikan berdasarkan Tabel *coefficients* gambar 4.12. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa thitung adalah sebesar $1,829 > t_{Tabel} 1,692$ atau $\text{sig} (0,014) \leq \alpha (\alpha) (0,05)$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Artinya Motivasi Kerjasangat membantu tercapainya Produktivitas Kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Penyebab Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya yaitu karena Motivasi Kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan Produktivitas Kerja.

Faktor-faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada CV Robot Vape Inc Tasikmalaya diantaranya karyawan yang mampu berprestasi diperusahaan yang didukung oleh hubungan yang baik antar sesama karyawan. Faktor lainnya yaitu kemampuan karyawan dalam mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christian Kuswibowo (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas, namun apa yang diharapkan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang dirasakan dan itu yang menyebabkan mereka tidak termotivasi untuk bekerja tentunya karena gaji mereka sangat kecil dibandingkan dengan upah minimum regional (UMR), selain itu mereka juga ingin bekerja di tempat yang aman dan nyaman. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel *coefficients* gambar 4.13 diperoleh nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja (X_3) dengan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,662 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja (X_3) dengan Produktivitas Kerja (Y). Nilai koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan Disiplin Kerja (X_3) akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y). Maka besar pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 43,82% [$K_d = (0,662)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, hal ini dibuktikan berdasarkan Tabel *coefficients* gambar 4.13. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig (0,000) \leq \alpha (0,05)$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Artinya Disiplin Kerja sangat membantu tercapainya Produktivitas Kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Penyebab Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya yaitu karena Disiplin Kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan Produktivitas Kerja.

Faktor-faktor yang dominan mempengaruhi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada CV Robot Vape Inc Tasikmalaya diantaranya pemahaman karyawan terhadap aturan yang berlaku di perusahaan yang disertai dengan pelaksanaan aturan tersebut. Faktor lainnya yaitu adanya ketegasan dari perusahaan terkait sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desi Ariani (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi termasuk kategori sangat baik, Motivasi Kerja termasuk kategori sangat baik, dan Disiplin Kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya termasuk kategori sangat baik, serta Produktivitas Kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya termasuk kategori sangat baik.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya.
5. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya.

DAFTAR REFERENSI

Buku:

- A A, Anwar Prabu Mangkunegara. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Blocher, et al, 2017, *Manajemen Biaya Penekanan Strategis, Edisi Ketiga*, Jakarta: Salemba Empat.
- Busro. 2018. *Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*, Jakarta: Andi
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. ,Edisi Ketiga, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hani, Handoko T, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia :Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta : Grasindo.
- Henry Simamora, 2018, *Panduan Riset Perilaku Konsumen, Cetakan Ketiga*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan, 2018, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mathis. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya
- Moekijat. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Sadili, Samsudin, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia.
- Sondang P Siagian, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabetha.

Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tjutju Y, dan Suwatno, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta1

Artikel:

Albrinda Panambunan. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PLTU II Amurang di Desa Tawaang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 7 No. 7.

Enny Aryanto. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki PT. Restu Mahkota Karya Jakarta. *Jurnal Telaah Bisnis Vol. 15 No. 1*

Christian Kuswibowo. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*. Vol. 2 E ISSN 2714-5603

Desi Ariani, Ika Puji Saputri dan Indri Astiana Suhendar. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* Vol 1 No. 3 ISSN: 2686-4924

Ditha Nur Saddrina. 2020. Analisis Pengaruh Komitmen, Tanggung jawab, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. *Journal Pancabudi* Vol.2 No.2

Eggy Nuraprilidhia. 2018 Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Indokonverta Indah, Bogor, *Jurnal Administrasi Bisnis* ISSN: 2597-7806

Liza Tanri. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tiga Permata. *Jurnal AGORA* Vol 6 No. 2

Suryaman. 2021. Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putra Gerem Jaya Merak. *Jurnal Manajemen*. Vol. 11 No. 2. ISSN: 2627-7872

Sulis Arifah. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan . *Perpustakaan IAIN Salatiga*