

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Cipta Rimba Djaja

PT. Tjipta Rimba Djaja Medan didirikan dengan Akte Notaris Nj. Jo Kian Tjaij, SH No. 2 tanggal 1 Juni 1970 dan terdaftar dalam Lembaran Negara No : 71, tanggal 3 September 1971. Perusahaan yang bergerak di bidang industri kayu untuk mengolah kayu bulat menjadi kayu lapis dan kayu gergajian ini didirikan pada areal tanah seluas $\pm$ 4 hektar berlokasi di Jl. Kom. Laut Yos Sudarso KM. 7,5 Desa Tanjung Mulia Medan dan berkantor pusat di Jl. Prof. H.M. Yamin S.H, No. 46 Medan. Perusahaan ini secara resmi berdiri tanggal 4 Mei 1973 dan terdaftar pada Panitia Teknis Penanaman Modal Sub Penanaman Modal Dalam Negeri dengan surat izin No 1675SKRSSP PMDN70.

Pada awalnya perusahaan ini hanya bergerak di bidang importir kayu lapis. Hal yang mendorong PT. Tjipta Rimba Djaja untuk memproduksi kayu lapis sendiri pada tahun 1973, yaitu: 1. Permintaan terhadap kayu lapis yang semakin meningkat baik di dalam negeri maupun di luar negeri. 2. Adanya bantuan yang diberikan pemerintah yaitu pembebasan pajak perusahaan selama 5 tahun dan bebas bea masuk untuk barang-barang keperluan produksi yang diimpor. Universitas Sumatera Utara 3. Bahan baku yaitu kayu bulat cukup banyak tersedia di Indonesia, khususnya Sumatera. 4. Hasil studi kelayakan yang menunjukkan keuntungan yang lebih besar memproduksi sendiri. Kebijakan mutu PT. Tjipta Rimba Djaja, yaitu: 1. Menghasilkan kayu olahan yang bermutu sesuai dengan permintaan pelanggan. 2. Memperhatikan kelestarian hutan dan lingkungan hidup. 3. Menerapkan sistem

manajemen mutu terpadu mengacu pada ISO 9002.

a. Visi perusahaan

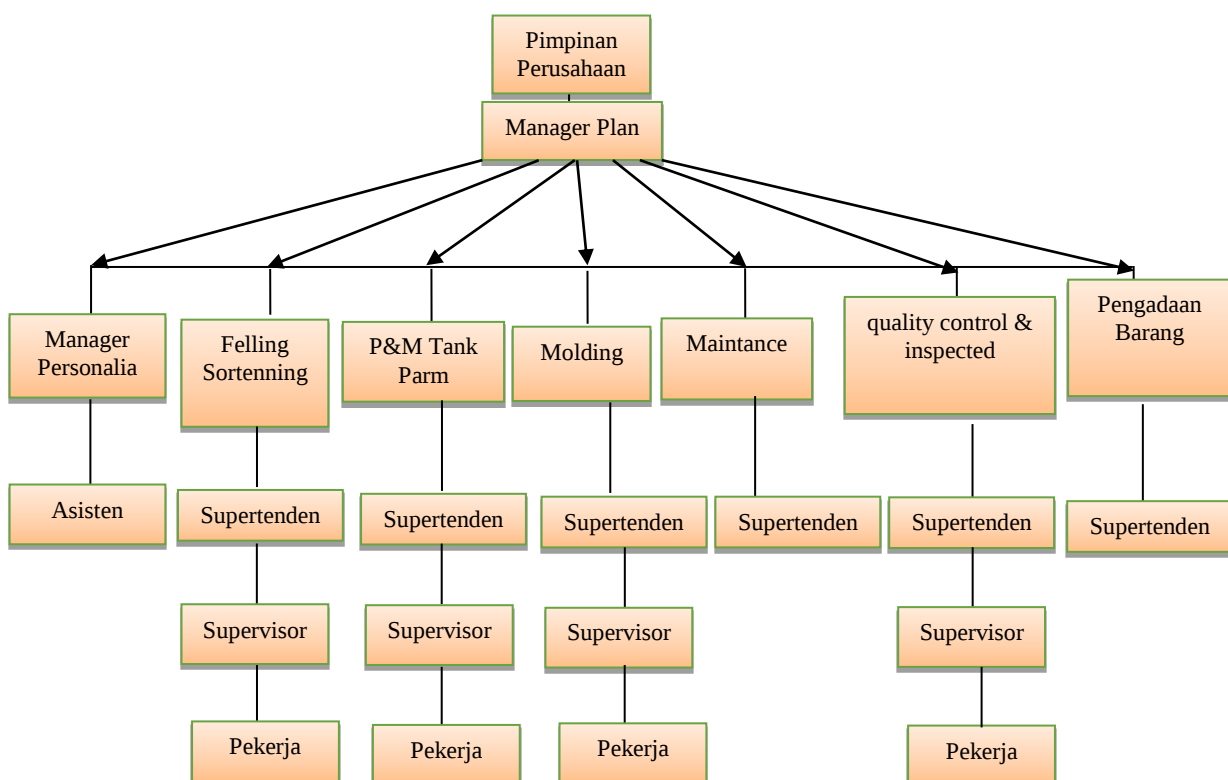
Visi Perusahaan adalah terkait dengan misi untuk menjadi pemasok kayu lapis terbesar dan terbaik di kawasan Asia Tenggara.

b. Misi Perusahaan

Misi perusahaan adalah untuk memberikan kepuasan terhadap bahan pengolah kayu lapis agar menjadi produk yang dapat bersaing di Kawasan Internasional.

4.1.2 Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

Sebuah perusahaan yang besar maupun kecil tentunya sangat memerlukan adanya struktur organisasi perusahaan, yang menerangkan kepada seluruh karyawan untuk mengerti apa tugas dan batasan-batasan tugasnya, kepada siapa dia bertanggung jawab sehingga pada akhirnya aktivitas akan berjalan secara sistematis dan terkoordinir dengan baik dan benar. Adapun struktur organisasi yang terdapat pada PT. Tjipta Rimba Djaja adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tjipta Rimba Djaja

Sumber :Arsip PT. Tjipta Rimba Djaja

1. Deskripsi Tugas

Adapun tugas dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi pada PT. Tjipta Rimba Djaja adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Perusahaan

Pimpinan perusahaan adalah orang yang diberi kuasa oleh pengusaha untuk menjalankan perusahaan atas nama pengusaha. Pemimpin perusahaan berfungsi sebagai wakil pengusaha dan berkuasa dalam segala hal yang berkenaan dengan pengolahan perusahaan yang di pimpinnya.

2. Manager Plan

Manager Plan adalah orang yang bertanggung jawab menyelesaikan tujuan perusahaan dengan mengelola staf sesuai dengan departemen yang dia pimpin, bertanggung jawab tentang perencanaan dan evaluasi kegiatan perusahaan. Seseorang yang bertanggung jawab utamanya adalah menjalankan proses atau fungsi manajemen, dengan membuat perencanaan serta mengambil keputusan, mengorganisasikan, memimpin serta melakukan fungsi pengawasan terhadap manusia/pekerja, keuangan, aset, fisik, serta informasi.

3. Quality Control

Divisi ini bertugas sebagai pengawasan bahan jadi yang telah di olah dan yang telah dikemas serta mengecek tanggal kadaluarsa barangnya.

4. Molding

Bagian ini bertugas sebagai pembuatan kemasan yang terbuat dari plastik dan jerigen dan nantinya akan disalurkan ke divisi pengadaan barang untuk di data jumlah *manifest* datanya.

5. Felling Shortening

Bagian ini bertanggung jawab untuk menyuplai minyak sampai pada pengemasan barang dalam bentuk jerigen dan kaleng.

6. Maintenance

Bagian ini bertanggung jawab atas perbaikan mesin yang ada di ruang lingkup perusahaan dan menjaganya agar berjalan dengan baik.

7. Pengadaan Barang

Menghandle segala keperluan untuk barang dasar, alat perlengkapan kerja serta *safety first* divisi ini lah yang akan meniadakan segala keperluan perusahaan.

8. Supertenden

Supertenden adalah orang yang bertanggung jawab terhadap produksi dilapangan, supertenden bertugas sebagai pengawas jalannya proses produksi.

1. Supervisor

Supervisor bertanggung jawab bahwa pekerjaan yang berada di ruang lingkupnya berjalan dengan aman dan tidak mengganggu keselamatan karyawan, supervisor juga bertanggung jawab atas hasil kerja bawahannya.

2. Pekerja

Pekerja adalah orang yang bertugas untuk menjalankan kegiatan proses produksi.

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran karakteristik responden

berdasarkan usia, jenis kelamin, jabatan. Penelitian ini dilakukan peneliti yaitu bulan Maret 2023 sampai bulan September 2023 dengan jumlah sampel 66 responden yang didapat melalui perhitungan menggunakan rumus slovin, penelitian ini dilakukan di PT. Cipta Rimba Djaja yang berlokasi di Kawasan JL.Yos Sudarso, Tanjung Mulia Hilir, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241.

4.1.3.1 Deskripsi Karakteristik

Adapun karaktersitik responden di dalam penelitian ini diantaranya usia responden, jenis kelamin serta posisi/bagian responden sebagai berikut.

Tabel 4.1
Bersasarkan Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Uraian	Jumlah Responden
1.	Usia Responden	21-32 tahun	10 responden
		33-42 tahun	18 responden
		43-52 tahun	32 responden
		> 53 tahun	6 responden
2	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	52 responden
3.	Jabatan/Posisi	Buruh	59 responden
		Mandor	2 responden
		Kabag	1 responden
		Adminidtrasi	4 responden

Sumber: Hasil Pengujian SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian uji statistik deskriptif berdasarkan karaktersitik responden Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang dominan berusia 43-52 dengan jumlah responden 32 (48,5%). Kemudian untuk jenis kelamin bahwa jumlah responden yang dominan adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 52 responden (78,8%). Untuk jabatan/posisi responden yang dominan adalah karyawan yang berposisi sebagai buruh dengan jumlah responden sebanyak 59 responden (89,4%).

4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.1.4.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Berikut penulis mencantumkan hasil jawaban responden dari hasil penyebaran kuisioner dari variabel kompensasi sebagai berikut.

Tabel 4.2
Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No Item	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	9	13,6	9	13,6	0	0	40	60,6	8	12,1
2.	8	12,1	27	40,9	0	0	19	28,8	12	18,2
3.	7	10,6	34	51,5	11	16,7	3	4,5	11	16,7
4.	4	6,1	6	9,1	17	25,8	35	53	4	6,1
5.	11	16,7	35	53	14	21,2	0	0	6	9,1
6.	8	12,1	30	45,5	21	31,8	0	0	7	10,6
7.	12	18,2	30	45,5	17	25,8	0	0	7	10,6

Sumber: Data Hasil Pengujian SPSS Versi 25

Adapun hasil jawaban responden dari tabel diatas sebagai berikut.

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Imbalan gaji yang diterima karyawan diberikan secara rutin setiap bulannya dan sesuai dengan nominal yang ditetapkan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 40 responden (60,6%).
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap karyawan diberikan intensif untuk setiap bulannya.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 27 responden (40,9%).
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap karyawan diberikan intensif untuk setiap bulannya.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 34 responden (51,5%).

4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jam kerjanya masing-masing.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 35 responden (53%).
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Pihak perusahaan mendapatkan fasilitas pendukung kerja dari perusahaan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 35 responden (53%).
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap karyawan yang sakit dan juga mengalami kecelakaan akan ditanggung oleh perusahaan hingga sembuh.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 30 responden (45,5%).
7. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dan asuransi masa tua” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 30 responden (45,5%).

4.1.4.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Berikut penulis mencantumkan hasil jawaban responden dari hasil penyebaran kuisioner dari variabel didiplin kerja sebagai berikut.

Tabel 4.3
Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No Item	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	6	9,1	21	31,8	1	1,5	29	43,9	9	13,6
2.	3	4,5	28	42,4	0	0	17	25,8	18	27,3

3.	2	3	19	28,8	6	9,1	34	51,5	5	7,6
4.	12	18,2	15	22,7	6	9,1	25	37,9	8	12,1
5.	3	4,5	11	16,7	27	40,9	15	22,7	10	15,2
6.	3	4,5	9	13,6	27	40,9	16	24,2	11	16,7

Sumber: Data Hasil Pengujian SPSS Versi 25

Adapun hasil jawaban responden dari tabel diatas sebagai berikut.

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap karyawan dalam bekerja memiliki kemampuan dan tujuan tang akan di capai.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 29 responden (43,9%).
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap perusahaan membutuhkan pemimpin yang teladan dan mampu merangkul para bawahannya.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 28 responden (42,4%).
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap karyawan berkeinginan mendapatkan keadilan dari kebijakan perusahaan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 34 responden (51,5%).
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap perusahaan harus melakukan pengawasan secara ketat terhadap karyawan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 25 responden (37,9%).
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan ketegasan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab kurang setuju dengan jumlah 27 responden (40,9%).

6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap aturan yang dibuat pihak perusahaan selalu menjunjung tinggi kaidah kemanusiaan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab kurang setuju dengan jumlah 27 responden (40,9%).

4.1.4.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Berikut penulis mencantumkan hasil jawaban responden dari hasil penyebaran kuisioner dari variabel motivasi sebagai berikut.

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Motivasi

No Item	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	2	3,0	19	28,8	18	27,3	21	31,8	6	9,1
2.	3	4,5	25	37,9	23	34,8	11	16,7	4	6,1
3.	3	4,5	44	66,7	7	10,6	10	15,2	2	3,0
4.	0	0	22	33,3	27	40,9	11	16,7	6	9,1
5.	0	0	35	53	14	21,2	5	7,6	12	18,2
6.	0	0	33	50	14	21,2	9	13,6	10	15,2

Sumber: Data Hasil Pengujian SPSS Versi 25

Adapun hasil jawaban responden dari tabel diatas sebagai berikut.

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap karyawan akan diberikan target dan tugasnya masing-masing agar diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 21 responden (31,8%).
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Kualitas kerja adalah tujuan utama segala pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 25 responden (37,9%).
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap karyawan harus bertanggung jawab menyelesaikan segala tugas yang diberikan.” maka

dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 44 responden (66,7%).

4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Segala resiko pekerjaan akan di tanggung oleh setiap karyawan yang melakukan kesalahan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab kurang setuju dengan jumlah 27 responden (40,9%).
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap karyawan selalu membangun komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 35 responden (53%).
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Karyawan yang bekerja di PT. Cipta Rimba Djaja selalu membangun persahabatan yang bersifat kekeluargaan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 33 responden (50%).

1.1.4.4 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Karyawan

Berikut penulis mencantumkan hasil jawaban responden dari hasil penyebaran kuisisioner dari variabel produktivitas karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan

No Item	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	5	7,6	27	40,9	22	33,3	12	18,2	0	0
2.	5	7,6	17	25,8	4	6,1	33	50	7	10,6
3.	11	16,7	23	34,8	5	7,6	21	31,8	6	9,1
4.	0	0	33	50	0	0	24	36,4	9	13,6
5.	6	9,1	20	30,3	0	0	22	33,3	18	27,3
6.	8	12,1	19	28,8	0	0	20	30,3	19	28,8

Sumber: Data Hasil Pengujian SPSS Versi 25

Adapun hasil jawaban responden dari tabel diatas sebagai berikut.

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap karyawan mampu melaksanakan segala tanggung jawabnya masing-masing.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 27 responden (40,9%).
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas dari hasil kerjanya” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 33 responden (50%).
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap karyawan yang bekerja di PT. Cipta Rimba Djaja memiliki semangat dan etos dalam bekerja.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 23 responden (34,8%).
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Setiap karyawan harus mampu mengembangkan dirinya masing-masing baik kemampuan skill dalam bekerja dan kualitas hasil kerjanya” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 33 responden (50%).
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Peningkatan mutu kerja harus dilakukan bagi setiap karyawan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 22 responden (33,3%).
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “ Karyawan dituntut mampu bekerja secara efisien dan efektif.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 20 responden (33,3%).

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program *SPPS Versi 25*. Menurut Singgih Santoso (2017:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymotic Significance*) yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka disitribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 4.6
Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

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

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil penelitian (2023) diolah dari SPSS 25

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nolai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1, Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas

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

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil penelitian (2023) diolah dari SPSS 25

Dari tabel uji multokolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dasar ketentuan nilai *tolerance* $> 0,10$ yaitu untuk variabel kompensasi dengan nilai 0,923 yang berarti $0,923 > 0,10$, variabel disiplin kerja dengan nilai 0,927 yang berarti $0,927 > 0,10$ dan variabel motivasi dengan nilai 0,996 yang berarti $0,996 > 0,10$ maka hal ini membuktikan

bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

2. Dasar ketentuan nilai $VIF < 10$ untuk variabel penelitian kompensasi yaitu sebesar 1,083 yang berarti $1,083 VIF < 10$, untuk variabel disiplin kerja dengan nilai VIF sebesar 1,079 yang berarti $1,079 VIF < 10$, dan untuk variabel motivasi dengan nilai VIF sebesar 1,004 yang berarti $1,004 VIF < 10$ hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.1.5.3 Uji Heterokedastisitas

Dalam menguji heterokedastisitas peneliti menggunakan cara uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- a. Jika Nilai Signifikan, lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.8
Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

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

Sumber: Hasil penelitian (2023) diolah dari SPSS 25

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai

sig. pada variabel kompensasi yaitu 0,710 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 , kemudian pada pengujian yang kedua variabel disiplin kerja yaitu dengan nilai 0,0278 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 dan pada pengujian variabel motivasi dapat dilihat nilai sig. 0,808 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.6 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Berganda

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

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil penelitian (2023) diolah dari SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian uji regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

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

Keterangan:

1. Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai a atau konstanta sebesar 3,879 yang artinya variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi dalam keadaan konstan adalah 3,879.
2. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_1 = 0,463$ menunjukkan apabila kompensasi mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas karyawan sebesar 46,3%.
3. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2 = 0,154$ menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas karyawan sebesar 15,4%.
4. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_3 = 0,022$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas karyawan sebesar 2,2%.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan adalah nilai variabel kompensasi (X_1) sebesar 46,3%.

4.1.6.1 Uji Parsial (Uji t)

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

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a

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

Sumber: Hasil penelitian (2023) diolah dari SPSS 25

Berdasarkan hasil uji parsial diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

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

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

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

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $66-4=62$. Nilai t_{tabel} untuk $n= 62$ adalah 1,998. Dari tabel

diatas dapat dilihat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh nilai thitung 2,117 > ttabel 1,999 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan hal ini di karenakan uji ketentuan dalam Uji T adalah T_{hitung} harus lebih besar dari T_{tabel} .

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

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

4.1.6.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji f merupakan pengujian yang dilakukan untuk menunjukan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, adapun rumus uji f yang dapat dilakukan adalah dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.768	3	105.256	11.140	.000 ^b
	Residual	585.823	62	9.449		
	Total	901.591	65			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dari tabel diatas dapat diketahui:

$$Df = n - k - 1 = 66 - 4 - 1 = 61$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,52$$

$$F_{\text{hitung}} = 11,140$$

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

4.1.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi

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

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada nilai adjusted R Square menunjukkan bahwa:

1. $R = 0,592$ berarti hubungan (*relation*) antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja sebesar

59,2% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat.

2. *R Square* sebesar 0,350 berarti 35% faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja dapat dijelaskan oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 65% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
3. *Standart Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart error of Estimated* juga bisa disebut standar deviasi. Dari tabel di atas *Standart Error of Estimated* adalah 3,074. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan yang dipaparkan dalam pembahasan berikut ini :

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

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $66-4=62$. Nilai t_{tabel} untuk $n= 62$ adalah 1,998. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,995 > t_{tabel} 1,999$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 diterima.

Maka dari itu berdasarkan hasil uji statistik diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki kaitan dengan meningkatnya

produktivitas karyawan maka dari itu pemberian upah kepada pekerja harus didasari dengan tingkat resiko pekerjaan yang mereka terima sehingganya nantinya secara otomatis produktivitas karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uji statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa diperoleh frekuensi jawaban responden paling tinggi yakni sebanyak 40 responden (60,6%) dengan pernyataan imbalan gaji yang diterima karyawan diberikan secara rutin setiap bulannya dan sesuai dengan nominal yang ditetapkan. dan frekuensi jawaban paling rendah sebanyak 3 responden (4,5%) dengan pernyataan setiap karyawan diberikan intensif untuk setiap bulannya.

Kompensasi adalah hal terpenting dalam sistem manajemen perusahaan, tanpa adanya kompensasi laju pertumbuhan perusahaan akan lambat. Untuk itu, diperlukan cara untuk membangun kinerja karyawan demi meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sangat rasional sebab menyangkut dengan kebutuhan personal, siapapun itu dan apa pun itu. Kompensasi diberikan semata-mata untuk kesejahteraan karyawan serta sebagai alat untuk membangun motivasi dan spirit karyawan untuk lebih menghasilkan kinerja yang bagus. Meskipun demikian, perusahaan kurang memperhatikan hal lain yang bisa juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Yusritha Labudo (2019) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.

Tjipta Rimba Djaja

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $66-4=62$. Nilai t_{tabel} untuk $n= 62$ adalah 1,998. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,117 > t_{tabel} 1,999$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima.

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

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dapat diperoleh frekuensi jawaban responden yang paling tertinggi yakni sebanyak 34 responden (51,5%) dengan pernyataan setiap karyawan berkeinginan mendapatkan keadilan dari kebijakan perusahaan dan diperoleh frekuensi jawaban paling rendah adalah sebanyak 1 responden (1,5%) dengan pernyataan setiap karyawan dalam bekerja memiliki kemampuan dan tujuan yang akan di capai.

Disiplin kerja para karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal itu akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa di bentuk melalui kebiasaan. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka produktivitas kerja akan meningkat. Namun, apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk maka

produktivitas kerja karyawan juga akan menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah dkk (2020) disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

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

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

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang terdapat di PT. Tjipta Rimba Djaja tidak memiliki kaitan terhadap peningkatan produktivitas karyawan hal ini dapat terjadi karena motivasi hanyalah faktor dari antara faktor yang lain dalam proses peningkatan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uji statistik deskriptif dapat diperoleh frekuensi jawaban responden paling tinggi adalah sebanyak 44 responden (66,7%) dengan pernyataan setiap karyawan harus bertanggung jawab menyelesaikan segala tugas yang diberikan dan frekuensi jawaban paling rendah sebanyak 2 responden (3,0%) dengan pernyataan setiap karyawan akan diberikan target dan tugasnya masing-masing agar diselesaikan dengan batas waktu yang telah

ditentukan.

Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi. Tingginya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damar (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Inti Usaha.

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

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

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja, maka dari itu dalam proses peningkatan produktivitas karyawan harus memperhatikan faktor-faktor diatas.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif maka diperoleh frekuensi

jawaban responden paling tinggi adalah sebanyak 33 responden (50%) dengan pernyataan setiap karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas dari hasil kerjanya dan diperoleh jawaban responden terendah sebanyak 4 responden (6,1%) dengan pernyataan setiap karyawan mampu melaksanakan segala tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut Sedarmayanti (2021) produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Suatu organisasi dikatakan produktif jika organisasi itu mencapai tujuan-tujuan, dan mencapainya dengan melakukan upaya transformasi input menjadi output dengan biaya paling rendah. Menurut Kussrianto (2019), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Ira Agustini dkk (2019) Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali.