

**FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PRODUCTIVITY PT. JUMBO POWER
INTERNATIONAL**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. JUMBO POWER INTERNATIONAL**

M. Renandi Ekatama¹, Desmon², Armalia Reny WA³, Andi Surya⁴

Fakultas Bisnis ,Universitas Mitra Indonesia, Bandar Lampung, Provinsi Lampung^{1,2,3,4}

renandi@umitra.ac.id¹, desmon@umitra.ac.id², Armalia.reny@umitra.ac.id³,

andi.surya64@gmail.com⁴

ABSTRACT

The data for this study were collected by distributing questionnaires to 52 respondents. The sampling method used is purposive sampling. The data obtained is primary data which is the result of respondents' answers to questionnaires distributed to respondents. The statistical method used is multiple regression. The results showed that (1) Discipline has a positive and significant effect on productivity. This is indicated by the partial regression results, namely a significance value of $0.001 < 0.05$ and a t value of 3.499 which is greater than the t table of 2.011. (2) Motivation has a positive and significant influence on productivity. This is indicated by the partial regression results, namely a significance value of $0.001 < 0.05$ and a t value of 3.478, greater than the t table of 2.011. (3) Compensation has a positive and significant effect on productivity. This is indicated by the partial regression results, namely a significance value of $0.020 < 0.05$ and a t -value of 1.729 which is smaller than the t -table of 2.011. The results found that discipline and motivation have a positive and significant effect on productivity, and compensation has no positive and insignificant effect on productivity.

Keywords: Discipline, Motivation, Compensation and Productivity.

ABSTRAK

Data penelitian ini dikumpulkan dengan membagikan kuisioner sebanyak 52 responden. Metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Data yang diperoleh adalah data primer yang merupakan hasil jawaban responden terhadap kuisioner yang sebar ke responden. Metode statistik yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil regresi parsial yaitu nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t sebesar 3,499 yang lebih besar dari tabel t sebesar 2,011. (2) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil regresi parsial yaitu nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t sebesar 3,478, lebih besar dari tabel t sebesar 2,011. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil regresi parsial yaitu nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ dan nilai- t sebesar 1,729 yang lebih kecil dari tabel- t sebesar 2,011. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dan kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Kompensasi dan Produktivitas.

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus mendapatkan kajian yang lebih mendalam dan perhatian khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik (Jalal, 2016). Sumber daya manusia memiliki peran paling penting

dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Hamali, 2013). Sumber daya manusia dapat dikatakan 'produktif' jika memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan dapat mencapai 'target atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab untuk menyelesaikan' mengerjakan tugas tepat waktu. Produktivitas karyawan 'dipengaruhi' oleh beberapa faktor, diantaranya menurut (Sutrisno, 2009) yaitu, sikap mental merupakan konsepsi

atau tingkah laku yang muncul dari jiwa seseorang sebagai pribadi. 'reaksi' terhadap 'situasi' yang mempengaruhinya, kemampuan fisik karyawan adalah kemampuan dan kompetensi dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu kegiatan atau tugas, hubungan antara atasan dan bawahan adalah suatu hubungan. Hal ini menunjukkan adanya kepentingan bersama pribadi, rasa saling percaya, loyalitas yang kuat, komunikasi yang nyaman, dan saling mempengaruhi. k. Salah satu faktor yang menentukan besarnya produktivitas antara lain pengetahuan, keterampilan (skills), kemampuan (ambition), sikap (attitudes), perilaku (behavior).

Peningkatan produktivitas karyawan juga dapat 'dipengaruhi' oleh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Menurut Ardana dkk. (2012) produktivitas merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dengan faktor produksi yang digunakan. Jika karyawan memiliki dorongan yang dapat meningkatkan kemampuannya dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan kemampuan yang dimilikinya, tujuan perusahaan akan terlaksana secara efektif dan efisien. efi'si'en (Mathis, R.L. and Jackson, 2011).

Azhar (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas secara drastis. Disiplin bekerja menurut (Nitisemito 2013). Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari rasa tanggung jawab seorang karyawan yang besar terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, hal tersebut 'dipengaruhi' oleh faktor kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang secara langsung atau tidak langsung

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan perusahaan. Faktor lainnya adalah motivasi menyatakan bahwa motivasi sangat dibutuhkan dalam diri seseorang sehingga motivasi menjadi salah satu kunci tercapainya suatu kebutuhan yang ingin dicapai (Hasi'buan, 2013). Dengan kata lain, munculnya motivasi dalam diri seseorang karena harapan, tujuan, kebutuhan, dorongan, keinginan, dan tujuan. Dorongan untuk bekerja akan muncul dalam diri seseorang karena adanya kebutuhan yang harus 'dipenuhi' dan adanya tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga menimbulkan motivasi yang berbeda. dalam pencapaian.

PT. Jumbo Power International adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan atau distributor pelumas otomotif, cairan rem, dan radiator udara, dengan merek dagang "JUMBO", yaitu di Jl. Tembesu No.23 Kampang Raya Bandar Lampung. Total karyawan yang bekerja di PT. Jumbo Power International sebanyak 52 karyawan, terdiri dari sales, staff admin, logistik, dan gudang. Dalam menjalankan usahanya, PT. Jumbo Power Internasional ini telah memanfaatkan sumber daya manusia yang baik untuk kesuksesan bisnisnya. PT. Jumbo Power International memiliki koordinasi agar setiap bagian perusahaan dapat bekerja dengan baik. Dalam upaya memenuhi target PT. Jumbo Power International telah didukung oleh keahlian dan ketrampilan karyawan dalam rangka memberikan pelayanan yang baik, tentunya membutuhkan produktivitas karyawan yang baik.

Di perusahaan PT. Jumbo Power International terlihat masih sering terjadi keterlambatan dari karyawan dalam datang bekerja, ada yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan

pekerjaannya dan ada juga karyawan yang masih banyak cuti kerja pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi 'pemimpin' untuk memberikan 'motivasi' kepada pekerjanya agar dapat menjalankan pekerjaannya secara maksimal dengan terus memotivasi dan memberikan kompensasi berupa Insentif dan bonus jika setiap karyawan mampu bekerja sesuai target yang telah ditentukan.

Selain dimotivasi dan dimotivasi oleh 'kompensasi' yang diterima oleh salesman, berbeda untuk setiap orang, terutama untuk insentif penjualan, selain mendapat gaji pokok setiap bulannya, mereka juga akan mendapatkan kompensasi dari besarnya penjualan yang mereka hasilkan setiap bulannya, semakin banyak produk yang mereka jual, semakin besar kompensasi yang mereka terima.

Kompensasi yang mereka terima berupa insentif yang dihitung dari penjualan perdu yang mereka terbitkan, insentif yang akan mereka dapatkan sebesar Rp. 3.500/box, jika satu orang sales per hari rata-rata menjual 15-20 box, maka insentif yang diterima adalah 3.500×20 box, yaitu Rp. 70.000 dan dikalikan dengan jumlah hari kerja selama satu bulan. Selain santunan dari penjualan bulanan, mereka juga mendapatkan santunan biaya sewa sepeda motor sebesar Rp. 25.000/hari, iuran kesehatan sebesar 50.000/bulan, dan iuran kerajinan tangan sebesar Rp. 150.000/bulan. Uang kerajinan biasanya diberikan kepada seorang salesman yang kehadirannya penuh selama satu bulan dan datang tepat waktu, dari grafik di bawah ini dapat kita lihat bahwa rata-rata kompensasi yang diterima oleh salesman tersebut adalah antara 2-8 juta per bulan.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada PT. International Jumbo

Power mengenai produktivitas perusahaan saat ini, maka peneliti mengambil judul Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Jumbo Power International.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS MANAJEMEN

Pengertian Manajemen Menurut Bahasa Hasibuan (2013) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya tertentu. Pengelolaan ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: laki-laki, uang, metode, material, mesin, dan pasar.

Disiplin

Menurut Hasi'buan (2013) Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, berkesinambungan, dan bekerja sesuai dengan kaidah-kaidah yang berlaku tanpa melanggar kaidah-kaidah yang telah ditetapkan. 'set.

Motivasi

Menurut Thoha (2011), motivasi merupakan salah satu elemen utama dalam tingkah laku seseorang. Motivasi adalah proses psikologis. Namun demikian, ini bukan berarti motivasi adalah satu-satunya unsur yang dapat menjelaskan adanya tingkah laku seseorang. Kemudian Donni (2014) menyatakan bahwa "memotivasi" adalah suatu proses yang menunjukkan niat, arah, dan kegigihan upaya untuk menunjukkan pencapaian tujuan.

Kompensasi

Menurut Ardana (2012) Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas

pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.

Produktivitas

Menurut Sugeng Budiono (2013), produktivitas merupakan perbandingan dari output dan input. Rumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri, dan perekonomian secara keseluruhan. Sederhananya, produktivitas adalah perbandingan ilmiah antara produksi dan jumlah setiap sumber daya yang digunakan selama proses tersebut.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Diduga adanya pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jumbo Power International.
- 2) Diduga adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jumbo Power International.
- 3) Diduga adanya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jumbo Power International.
- 4) Diduga terdapat pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jumbo Power International.

METODE PENELITIAN

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jumbo Power International Provinsi Lampung yang berjumlah 52 orang. Sedangkan sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 52 karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang telah diteliti, yaitu variabel Disiplin (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) sebagai variabel bebas, dan produktivitas (Y)

sebagai variabel dependen, dimana terdapat sub variabel dan indikator yang semuanya akan diukur pada skala ordinal. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji partial (uji-t), uji simultan (Uji F), uji koefisien determination (R^2), sedangkan Uji keabsahan data yaitu uji validitas dan uji realibilitas dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas data, uji multikoloneritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi sudah dilakukan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji validitas

Ini digunakan untuk menguji sejauh mana keakuratan alat ukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau peristiwa yang diukur. Pernyataan dalam kuisioner dinyatakan valid jika nilai r -hitung $>$ r -tabel. Uji validitas lengkap dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Disiplin (X_1)

Tidak	ada Variabel	r-hitung	r-tabel	Validitas
1	X1	0,610	0,273	Valid
2	X2	0,840	0,273	Valid
3	X3	0,777	0,273	Valid
4	X4	0,662	0,273	Valid
5	X5	0,840	0,273	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 1 terlihat bahwa setiap item statement memiliki r -hitung $>$ r -table dan bernilai positif. Demikian semua pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Tes Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Tidak	Variabel	r hitung	r tabel	Validitas
1	X1	0,819	0,273	Valid
2	X2	0,840	0,273	Valid
3	X3	0,832	0,273	Valid
4	X4	0,734	0,273	Valid
5	X5	0,840	0,273	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 2 terlihat bahwa setiap item statement memiliki nilai r -hitung > r -table dan bernilai positif. Dengan demikian semua pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Pengujian

Validitas Variabel Kompensasi (X₃)				
Tidak	Variabel	r hitung	r tabel	Validitas
1	X1	0,786	0,273	Valid
2	X2	0,912	0,273	Valid
3	X3	0,745	0,273	Valid
4	X4	0,704	0,273	Valid
5	X5	0,912	0,273	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 3 terlihat bahwa setiap pernyataan memiliki r -hitung > r -tabel dan bernilai positif, dengan demikian dapat disimpulkan semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Tidak	Variabel	r hitung	r tabel	Validitas
1	X1	0,924	0,273	Valid
2	X2	0,865	0,273	Valid
3	X3	0,664	0,273	Valid
4	X4	0,890	0,273	Valid
5	X5	0,865	0,865	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4 terlihat bahwa setiap item pernyataan memiliki r -hitung > r -table dan bernilai positif. Dengan demikian, semua pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kendala suatu alat dapat digunakan kembali untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat di bawah ini.

a. Uji Reliabilitas Disiplin (X₁)

Hasil uji reliabilitas variabel disiplin (X₁) untuk 20 responden

dengan menjawab 5 pernyataan disajikan pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X₁)

Cronbachs Alpha di	N dari items
Cronbach Alpha	tems
,790	5

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari Tabel 5 di atas, didapatkan nilai cronbach alpha sebesar 0,790 yang lebih besar dari nilai 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner sudah handal dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

b. Uji Reliabilitas Motivasi (X₂)

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi (X₂) untuk 20 responden dengan menjawab 5 pernyataan disajikan pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X₂)

Cronbachs Alpha di	N dari items
Cronbach Alpha	tems
,869	5

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari Tabel 6 di atas, didapatkan nilai cronbach alpha sebesar 0,869 yang lebih besar dari nilai 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner sudah handal dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

c. Uji Reliabilitas Kompensasi (X₃)

Hasil uji reliabilitas variabel konvensasi (X₃) untuk 20 responden dengan menjawab 5 pernyataan disajikan pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X₃)

Cronbachs Alpha di	N dari items
Cronb Alpha	tems
,872	5

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari Tabel 7 di atas, didapatkan nilai cronbach alpha sebesar 0,872 yang lebih besar dari nilai 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner sudah

handal dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

d. Uji Reliabilitas Produktivitas (Y)

Hasil uji reliabilitas variabel produktivitas (Y) untuk 20 responden dengan menjawab 5 pernyataan disajikan pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas (Y)

CronbachsAlpha di Cronbach Alpha	N dari items tems
, 878	5

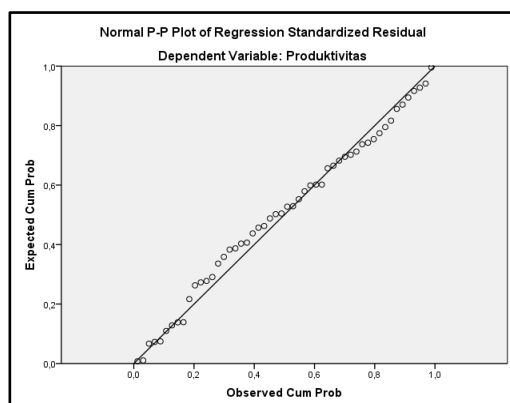
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari Tabel 8 di atas, didapatkan nilai cronbach alpha sebesar 0,878 yang lebih besar dari nilai 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner sudah handal dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel residual ganda memiliki distribusi normal pada busi. Untuk mengetahui apakah data tersebut normal atau tidak pada variabel dependen, dapat dilakukan dengan melihat grafik P-plot dan Uji Kormogolov-Smirnov. Hasil uji dengan P-plot dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data telah berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Tes Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean,0000000
	Std. Deviation,1,96072982
Most Extreme Differences	Absolute,072
	Positive,047
	Negative,-,072
Kolmogorov-Smirnov Z	,518
Asymp. Sig. (2-tailed)	,951

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 9 uji normalitas dengan uji Kolmogorove-Smirnove didapat nilai signifikansi sebesar 0,951 yang lebih besar dari tingkat kepercayaan sebesar 0,05 menunjukkan bahwa data tersebut memiliki distribusi busi yang normal. Artinya hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima. Melalui hasil uji normalitas yang dilakukan, maka secara keseluruhan kian dapat diperoleh. simpulkan bahwa nilai dari data observasi telah terdistribusi normal.

b. Uji Multikolonearitas

Hasil uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya gejala multikolinearitas, yang dilakukan dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Toleransinya. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka dapat dikatakan bahwa data tidak ada gejala multikoloneritas. Kemudian jika nilai VIF di bawah 10 dan nilai toleransinya mendekati 1, maka

kesimpulannya model regresi tidak ada gejala multikolonearitas. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolonearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	4,719	2,209		2,136	,038		
Dicipline	,376	,108	,396	3,499	,001	,739	1,354
Motivasi	,307	,088	,377	3,478	,001	,805	1,243
Kompensasi	,127	,074	,181	2,729	,020	,861	1,162

a. Dependent Variable: Produktivitas

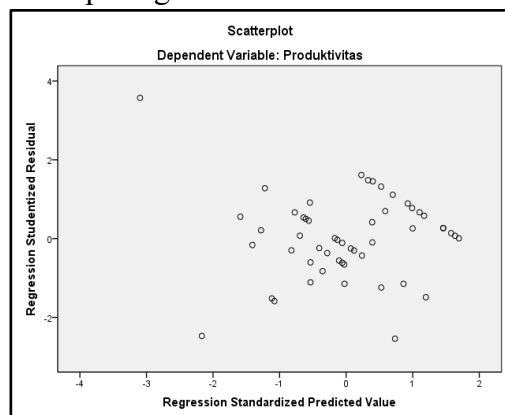
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 10 di atas, hasil uji multikolonearitas, nilai toleransi untuk disiplin sebesar 0,739, motivasi sebesar 0,805 dan kompensasi sebesar 0,861 menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai toleransi < 0,10, yang berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas tersebut. Hasil perhitungan Faktor Varians Inflation (VIF) untuk disiplin adalah 1.354, Motivasi adalah 1.243 dan konvensasi adalah 1.162 juga menunjukkan hal yang sama yaitu semua variabel bebas yang memiliki nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolonearitas antar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika tidak ada standar deviasi yang sama dari nilai variabel dependen untuk setiap variabel independen.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari Gambar 2. di atas, grafik dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, dan tersebar dengan baik sebagian di atas dan di bawah nilai nol pada tegak (Y), sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji model regresi linier ada tidaknya korelasi antara nilai residual kesalahan pada periode t dengan residual kesalahan pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson. Hasil pengujiannya disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,739 ^a	,546	,518	2,02107	1,916

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Dicipline, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 11 di atas, nilai Durbi'n Watson adalah 1,916, perbandingannya menggunakan nilai signifikansi sebesar 5%, jumlah sampel adalah 52 (n), dan jumlah variabel i' indepenđen 3 (k=3), maka Tabel Durbi'n Watson akan mendapatkan nilai du sebesar 1,63. Karena nilai DW 1,916 lebih besar dari batas atas (du) 1,63 dan kurang dari '4 – 1,63 (2,37), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi. .

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiono (2013) Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati

satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel devenden. Hal ini dapat menggambarkan bahwa variasi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,739 ^a	,546	,518	2,02107

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Dicipline, Motivasi
b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

b. Uji F (Simultan)

Pengaruh Variabel Disiplin, Motivasi, Kompensasi, dan Vitalitas Produktivitas (Y) karyawan PT. Jumbo Power International. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji-F. Hasil uji disajikan pada tabel berikut ini (Sugiono, 2013)

Tabel 13. Uji F (Anova)

ANOVA ^b					
Model	Jumlah Kuadrat	df	Kuadrat Rata	F	Sig.
1 Regression	235.702	3	78.567	19.2340	,000 ^a
Residual	196.068	48	4.085		
Total	431.769	51			

1. Prediktor: (Konstanta), Kompensasi, Motivasi, Variabel
2. Variabel Produktivitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 13 diatas diperoleh nilai Fhitung = 19,234 > Ftabel = 3,18 dengan $\alpha = 0,05$ (signifikan) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari disiplin (X_1), motivasi (X_2), dan konvensasi(X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Produktivitas (Y) karyawan PT. Jumbo Power International.

c. Uji t (Parsial)

Hasil Uji t dari variabel disiplin, motivasi, dan kompensasi secara parsial dilakukan untuk melihat masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi (p-value) jika tingkat signifikansi nilainya di bawah 0,05, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima (Sugiono, 2013). Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 14. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	4,719	2,209		
	Disiplin	,376	,108	,396	3,499 ,001
	Motivasi	,307	,088	,377	3,478 ,001
	Kompensasi	,127	,074	,181	2,729 ,020

1. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari Tabel 14 di atas, uji-t dikatakan signifikan jika nilai t-hitung lebih besar dari t-table > 2.011, sedangkan jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-table < 2.011 maka uji t dikatakan tidak signifikan terhadap produktivitas (Y). Hasil analisisnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin terhadap produktivitas

Pengaruh variabel disiplin (X_1) secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Jumbo Power International. Berdasarkan Tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin memperoleh t-hitung sebesar 3.499 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.011, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin (X_1) terhadap produktivitas (Y) karyawan PT. Jumbo Power International.

2. Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas

Pengaruh variabel motivasi (X_2) secara parsial terhadap produktivitas karyawan

PT. Jumbo Power International. Berdasarkan Tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi memperoleh t-hitung sebesar 3,478 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.011, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi (X_2) terhadap produktivitas (Y) karyawan PT. Jumbo Power International.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kunjungan Produksi

Pengaruh variabel konvensasi (X_3) secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Jumbo Power International. Berdasarkan Tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa variabel konvensasi memperoleh t-hitung sebesar 2,729 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.011, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel konvensasi (X_3) terhadap produktivitas (Y) karyawan PT. Jumbo Power International.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin, motivasi, kompensasi terhadap Produktivitas secara bersamaan. Setelah mengolah data, diperoleh tabel regresi linier sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	4,719		2,136	,038
	Disiplin	,376	,108	,396	3,499
	Motivasi	,307	,088	,377	3,478
	Kompensasi	,127	,074	,181	2,729

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari Tabel 15 di atas, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Disiplin adalah 0,376, Motivasi 'adalah 0,307,

Kompensasi' adalah 0,127 dan juga menghasilkan Return konstanta sebesar 4,719 sehingga persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,719 + 0,376 X_1 + 0,307 X_2 + 0,127 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi

β_2 = Koefisien regresi

β_3 = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin

X_2 = Motivasi

X_3 = Konvensasi

E = Standar Error

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 4,719, artinya pada saat variabel disiplin (X_1), motivasi (X_2), dan konvensasi (X_3) bernilai nol maka Produktivitas Pegawai sebesar 4,719 satuan.
2. Koefisien regresi disiplin (X_1) = 0,376, menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin (X_1) satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 0,376 satuan.
3. Koefisien regresi motivasi (X_2) = 0,307, menyatakan bahwa setiap penambahan variabel motivasi (X_1) satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 0,307 satuan.
4. Koefisien regresi konvensasi (X_3) = 0,127, menyatakan bahwa setiap penambahan konvensasi (X_3) satu-satuan maka akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 0,127 satuan.

Pembahasan

1. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 13 di atas untuk variabel disiplin diperoleh

nilai $t\text{-hitung} = 2, > t\text{-tabel} = 2,011$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan $\alpha 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) pada karyawan PT. Jumbo Power International Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sunarsi (2018) yaitu Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suarna Bumi, dimana disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

2. Bagaimana motivasi mempengaruhi produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 13 di atas untuk variabel motivasi diperoleh nilai $t\text{-hitung} = 3,478 > t\text{-tabel} = 2,011$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan $\alpha 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) pada karyawan PT. Jumbo Power International Bandar Lampung. Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kepekaan yang ditunjukkan terhadap pekerjaannya, karena harus proporsional dengan peluang kerja yang tersedia. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan Sunarsi (2018) yaitu Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suarna Bumi, dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

3. Bagaimana konvensasi mempengaruhi produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 13 di atas untuk variabel konvensasi diperoleh nilai $t\text{-hitung} = 2,729 > t\text{-tabel} = 2,011$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan $\alpha 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konvensasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) pada karyawan PT. Jumbo Power International Bandar Lampung. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 13 di atas untuk variabel konvensasi diperoleh nilai $t\text{-hitung} = 2,729 > t\text{-tabel} = 2,011$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan $\alpha 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konvensasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) pada karyawan PT. Jumbo Power International Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dinantara dan Oktaviani (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa konvensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Nilai Koefisien Determinasi Anjusted Rsquare sebesar 0,546 Artinya 54,60 % variabel independen yang terdiri atas disiplin, motivasi dan konvensasi dapat menjelaskan variasi variabel Produktivitas Karyawan PT. Jumbo Power International Bandar Lampung dan sisanya 45,40 %

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

2. Berdasarkan hasil uji Hipotesis dengan menggunakan Uji-F untuk menggambarkan pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari variabel disiplin (X_1), Motivasi (X_2), Konvensasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada Berdasarkan hasil uji Hipotesis dengan menggunakan Uji-F untuk menggambarkan pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari variabel Pelatihan (X_1), dan Motivasi (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada k PT. Jumbo Power International Bandar Lampung.
3. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji-t terhadap variabel bebas disiplin (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada Karyawan PT. Jumbo Power International Bandar Lampung.
4. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji-t terhadap variabel bebas Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT. Jumbo Power International Bandar Lampung.
5. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji-t terhadap variabel bebas Konvensasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT. Jumbo Power International Bandar Lampung.

Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pimpinan maupun pihak terkait pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Lampung :

1. Pelatihan perlu terus dilakukan secara terus menerus untuk menjaga agar produktivitas karyawan tetap terjaga dalam kondisi produktivitas yang tinggi sehingga akan berpengaruh baik bagi jalannya perusahaan.
2. Motivasi sangat penting oleh karena itu perusahaan harus menjaga dan tetap menumbuhkan motivasi yang tinggi bagi karyawan sehingga kondisi kerja perusahaan akan kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Konvensasi sangat penting oleh karena itu perusahaan harus tetap diberikan secara rutin dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi bagi karyawan sehingga kondisi kerja perusahaan akan kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Bagi penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode yang tepat dan berbeda dalam penelitian, dan lebih cermat dalam penyebaran kuesioner sehingga didapatkan gambaran yang sesuai tentang pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas.

Daftar Pustaka

- Ardana, Komang dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Azhar Arsyad. 2014. Media Pembelajaran. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Donni, Junni Priansa 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2013. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja study kasus PT. X Bandung. *Journal The Winners*, Vol. 14 No. 2, September 2013:77- 86.

- Jalal, Hanaysha. 2016. Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organisational Learning on Organisational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229pp. 289-297 .
- Miftah Thoha, 2011 *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Grafindo Persada.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S (2012), *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugeng Budiono, dkk. 2013. *Bunga Rampai Hiperkes & KK*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2013). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sunarsi, Denok. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suarna Bumi. *Jurnal Semarak Volume 1 Nomor 1*, Februari . 2018.: 66-82
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/issue/view/179>