



YAYASAN PEMBINA LEMBAGA PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI PGRI KEDIRI

# UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Status Terakreditasi "Baik Sekali"

SK. BAN PT No: 671/SK/BAN-PT/Akred/PT/VII/2021 Tanggal 21 Juli 2021

Jalan K.H. Achmad Dahlan No. 76 Telepon: (0354) 771576, 771503, 771495 Kediri

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Nomor:024.186 /A/GPM//FEB-UNP-Kd/VII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Faisol, M.M.  
NIDN : 0712046903  
Jabatan : Gugus Penjamin Mutu

Menyatakan bahwa:

Nama : Elsa Intan Septiana  
NPM : 2012010291  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SUKSES MITRA  
SEJAHTERA KEDIRI

Telah melakukan cek plagiasi pada dokumen Skripsi dengan hasil sebesar  $\leq 30\%$  dan dinyatakan bebas dari unsur-unsur plagiasi. (Ringkasan hasil plagiasi terlampir)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 24 Juli 2024

Gugus Penjamin Mutu,

Dr. Faisol, M.M.  
NIDN 0712046903

# PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SUKSES MITRA SEJAHTERA

*by Amal Fiaz*

---

**Submission date:** 02-Jul-2024 01:05PM (UTC+0500)

**Submission ID:** 2411566927

**File name:** Elsa\_Intan\_Septiana\_2012010291\_-\_Elsa\_Intan\_Septiana.docx (419.62K)

**Word count:** 17517

**Character count:** 124385

**PENDAHULUAN****A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan sebagai sebuah organisasi yang melakukan berbagai macam cara dalam pengelolaan terhadap berbagai jenis sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebagai bentuk untuk mempertahankan eksistensinya. Dari sekian banyak sumber daya yang dikelola salah satunya adalah sumber daya manusia yang menjadi aspek vital bagi perusahaan yang harus dikelola dengan maksimal melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Untuk itulah, mengapa begitu pentingnya perusahaan untuk mampu menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang berkualitas mengingat dengan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas unggul dan juga akan mendukung setiap lini perusahaan dan mengakomodir semua tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, sebaliknya jika manajemen sumber daya manusia tidak berjalan maka akan berdampak negatif bagi perusahaan. Manajer sumber daya manusia harus memiliki kemampuan mengkoordinasi dan mengembangkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi mengharapkan tujuannya tercapai secara efisien dan efektif, hal ini merupakan salah satu tantangan

bagi manajer sumber daya manusia dalam menempatkan personil pada tempat dan tugas yang tepat (Ningsih et al., 2021).

Kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal. Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektivitas kebijakan manajemen sumber daya manusia yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas *output* yang dihasilkan organisasi. Atas definisi di atas, tugas manajemen sumber daya manusia terdiri atas tiga fungsi, yaitu fungsi manajerial, yaitu berupa perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian. Fungsi operasional, yaitu berupa pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Serta fungsi ketiga, yaitu kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan (Khaeruman, 2021).

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Walaupun begitu, sumber daya manusia yang cakap, mampu, dan terampil,



belum menjamin produktivitas kerja yang baik, apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Hal ini mampu menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan tugas pokok dari manajemen sumber daya manusia. Tujuan utamanya adalah untuk melihat bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara optimal untuk kebaikan organisasi dan harus ada kerjasama yang berarti untuk mencapai tujuan manajemen. Menurut Adi Setya Rahardjo (2022), keahlian disatukan dalam cara dan sikap ilmiah yang diciptakan sedemikian rupa sehingga memotivasi kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara ekonomis, efektif dan cepat, dan juga memenuhi dan memuaskan kebutuhan fisiologis, psikologis dan sosialnya serta mewujudkan kemampuan potensinya.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawannya bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Adi Setya Rahardjo (2022), produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin. Produktivitas mengandung pengertian filosofi, definisi kerja dan teknik operasional, secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup ini dan sikap mental yang demikian akan mendorong sumber daya manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Secara garis besar, produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan yang dilakukan untuk menghasilkan barang atau jasa. Dalam meningkatkan produktivitas, sumber daya manusia menjadi elemen paling penting yang harus diakui dan diterima. Produktivitas menjadi faktor mendasar yang mempengaruhi kemampuan bersaing dalam sebuah perusahaan. Terdapat beberapa cara yang bisa dilakukan untuk menjadikan para karyawan yang merupakan sumber daya manusia milik perusahaan menjadi produktif dalam bekerja antara lain adalah peningkatan kedisiplinan kerja, penumbuhan motivasi kerja yang tepat, serta pemberian kompensasi yang mencukupi.

Faktor tingkat disiplin sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhirnya berpengaruh pada tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan.

Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya. Menurut (Khaeruman, 2021), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu di dalam maupun di luar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam hal melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman.

Hal lain yang dinilai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah pemberian motivasi. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut (Ningsih et al., 2021), motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja dan lain sebagainya yang akan membuat produktivitas kerja juga menjadi turun. Ketidakpuasan akan

kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Maka dari itu, penting bagi suatu perusahaan untuk terus memberikan motivasi kerja kepada para karyawannya agar timbul lebih banyak niat dalam bekerja.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dari beban kerja yang telah diterima akan sangat mendukung produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi haruslah <sup>26</sup> adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya adil dan layak adalah bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima untuk kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu harus berdasarkan pada dasar besar kecilnya tanggung jawab <sup>26</sup> dan risiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan juga produktivitas karyawan. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan bagian yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kompensasi sebagai imbalan atau pengganti tenaga, waktu, pikiran dan biaya yang telah dikorbankan, maka kompensasi perlu diberikan kepada para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kompensasi yang diberikan bukan hanya kompensasi finansial saja melainkan ada kompensasi yang non finansial, juga bukan hanya kompensasi yang bersifat langsung tetapi juga kompensasi yang diberikan secara tidak langsung. Semua

kompensasi yang diberikan atas dasar komitmen organisasi. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan maka yang terjadi adalah penurunan kinerja serta produktivitas karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Ghaza Adi Nugroho (2022), dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Madiun” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan, kompensasi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan penjelasan, bahwa karyawan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik dan hal ini perlu ditingkatkan atau minimal dipertahankan akan perilaku disiplin ini terus memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan yang akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap keberhasilan perusahaan. Selain itu karyawan juga memiliki persepsi positif terkait kebijakan kompensasi sehingga hal ini perlu terus dipertahankan dan akan lebih baik jika dapat ditingkatkan agar karyawan menilai kompensasi

yang diberikan telah sesuai atau telah melebihi ekspektasi mereka sehingga mereka akan terdorong untuk lebih giat lagi dalam menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Dalam penelitian ini PT Sukses Mitra Sejahtera dipilih menjadi objek penelitian. PT Sukses Mitra Sejahtera merupakan perusahaan perseroan terbatas di bidang manufaktur yang bergerak dalam pengolahan kayu lapis yaitu *plywood* dan didirikan di Kediri yang beralamat di Dusun. Cangak, Desa. Krandang, Kecamatan. Kras, Kabupaten. Kediri serta berkantor pusat di Jalan Raya Mulyosari Nomer 392 Surabaya. Dalam proses pengembangan perusahaan terhadap pasar bebas MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), perusahaan yang berdiri tahun 2010 ini menerapkan kesadaran yang tinggi akan visi dan misi perusahaan yaitu menjadi industri kayu lapis berskala global dengan produk yang bersaing di pasar domestik maupun luar negeri serta terjamin ketersediaan bahan baku yang berasal dari sumber yang legal serta berkualitas tinggi.

Alasan pemilihan objek tersebut adalah adanya temuan dari observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti terkait permasalahan produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera. Perusahaan ini dituntut untuk selalu dapat menyediakan barang dengan tepat waktu dan sesuai akan kebutuhan pasar. Oleh karena itu, produktivitas kerja para karyawan menjadi penting untuk mendukung pemenuhan permintaan barang agar tidak terjadi masalah. Dalam kegiatan produksinya, produktivitaslah yang menjadi masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan. Menurut manajer produksi PT

Sukses Mitra Sejahtera, standar produksi *plywood* per hari kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen adalah standar angka wajib yang harus dicapai oleh para karyawan, yaitu sebesar 4.400 picis per 25 hari kerja dalam satu bulan atau 176 picis *plywood* per hari. Karyawan yang bekerja di PT Sukses Mitra Sejahtera dibagi menjadi 3 *shift* sehingga di setiap *shift*nya, karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera harus bisa memproduksi *plywood* kurang lebih sebanyak 60 picis dalam sehari. Tetapi juga diharapkan para karyawan mampu memproduksi melebihi standar yang ditetapkan. Hasil produksi setiap harinya mengalami gejala naik turun tidak sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak hal yang mempengaruhi naik turunnya hasil produksi per hari, diantaranya kurangnya disiplin dan semangat kerja karyawan, kurangnya motivasi kerja karyawan, dan lain sebagainya. Temuan permasalahan tersebut meliputi adanya penurunan produktivitas kerja karyawan seperti karyawan yang tidak mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu karyawan juga dinilai kurang mampu bekerja sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri"**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat didefinisikan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia yang menjadi aspek penting bagi perusahaan yang harus dikelola dengan maksimal melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik karena perannya sebagai subjek pelaksana kegiatan operasional perusahaan.
2. Produktivitas karyawan merupakan proses yang sangat penting untuk mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.
3. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang maksimal diantaranya adalah disiplin, motivasi, dan juga kompensasi yang sesuai.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka dalam penelitian ini permasalahan dibatasi pada:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ditinjau dari disiplin, motivasi, dan kompensasi.
2. Subjek yang diteliti adalah seluruh karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera bagian produksi yang berjumlah 603 orang.



#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri ?
4. Apakah disiplin, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh disiplin secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.
2. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.
3. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

4. Pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat dan kontribusi, antara lain:

1. Secara Teoritis
  - a. Dapat dijadikan sebagai alat penambah wawasan serta ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan disiplin, motivasi, dan kompensasi.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta menambah literatur bagi para pembaca.
  - c. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau studi pustaka bagi kegiatan penelitian selanjutnya.
2. Secara Praktis
  - a. Dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan disiplin, motivasi, dan kompensasi.
  - b. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat pada umumnya dan kepada perusahaan pada terutama tentang pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

33  
**BAB II**

**KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS**

**A. Kajian Teori**

**1. Produktivitas Kerja**

**a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Meningkatkan produktivitas kerja merupakan tujuan utama perusahaan atau organisasi. Produktivitas kerja merupakan alat yang sangat penting untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu bisnis. Semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapai maka keuntungan juga semakin meningkat. Perusahaan atau organisasi dapat dikatakan berhasil jika mampu menghasilkan produk yang lebih berkualitas. Perusahaan dapat dikatakan produktif jika terjadi peningkatan produktivitas kerja dari periode ke periode.

Menurut Nugroho (2021), penting untuk diketahui bahwa konsep produktivitas sangatlah berbeda dengan konsep produksi. Produksi adalah kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia untuk menghasilkan produk berupa barang atau jasa, sedangkan produktivitas merupakan seluruh aktivitas produksi dari mulai proses hingga mendapatkan hasil yang perbandingannya antara *input* dan *output* serta prosesnya wajib untuk dievaluasi. Jika produksi hanya memandang dari sisi *output*, maka produktivitas memandang dari dua sisi sekaligus. Produktivitas kerja didefinisikan sebagai pencapaian tujuan melalui hasil jam kerja karyawan dengan mempertimbangkan kualitas. Jadi, dalam menentukan produktivitas kerja tidak hanya dilihat faktor kuantitas saja, tetapi juga faktor kualitasnya (Wijaya & Manurung, 2020).

Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran yang menyatakan bahwa sumber daya dapat diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas kerja digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri dalam menghasilkan produk berupa

barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan (Rusby, 2019).

Terkadang sumber daya manusia juga dapat menjadi penyebab dari terjadinya suatu pemborosan dan menjadikan jalannya suatu bisnis menjadi tidak efektif dan efisien. Oleh sebab itu, memberikan perhatian kepada unsur sumber daya manusia merupakan salah satu tuntutan dalam upaya keseluruhan peningkatan produktivitas kerja. Dari berbagai pendapat di atas, maka didapatkan kesimpulan bahwa produktivitas kerja yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dapat ditingkatkan apabila seluruh individu-individu di dalamnya mampu memaksimalkan kemampuan dan selalu memegang teguh komitmen untuk terus berkembang demi kemajuan perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Nugroho (2021), secara khusus faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Pasar (*Market*)

Faktor pasar yang mempengaruhi produktivitas adalah adanya peningkatan atau penurunan terhadap permintaan atas produk yang dibuat oleh perusahaan. Adanya kompetisi di pasar, hal ini akan berdampak pula terhadap produktivitas kerja. Kompetisi yang dimaksud bisa berupa dalam upaya untuk mendapatkan bahan baku, bahan pendukung, atau bahan modal, ataupun kompetisi dalam menjual hasil produksi.

##### 2) Perubahan (*Change*)

Faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah perubahan. Perubahan yang dimaksud disini adalah adanya pengaruh sosial, dan pengaruh ekonomi. Bisa juga perubahan disini yang dimaksud adalah di mana perusahaan tersebut memasarkan produknya, sehingga perubahan ini sangat mudah terjadi.

3) Perusahaan (*Organization*)

Berikutnya adalah organisasi atau perusahaan, bagaimana manajemen mampu menciptakan suasana nyaman yang mendukung dalam peningkatan produktivitas kerja. Serta bagaimana struktur organisasi perusahaan tersebut disusun, sehingga menjadi struktur organisasi yang efektif dalam bekerja dan efisien dalam pencapaian target dalam usaha meningkatkan produktivitas.

4) Manusia (*People*)

Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia sebagai penggerak produktivitas kerja memegang peranan yang sangat penting. Segala di dalam proses yang menjalankan adalah manusia, dan hal ini sangat dipengaruhi oleh adanya nilai atau kemampuan dalam bekerja yang dimiliki oleh orang tersebut. Kondisi tersebut juga dipengaruhi kenyamanan seseorang ketika berada di tempat kerja. Jika di tempat kerja memiliki potensi terjadinya kecelakaan kerja maka hal ini akan menurunkan produktivitas.

5) Hadiah (*Reward*)

*Reward* ini diberikan kepada karyawan atau tim yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan perusahaan dengan baik. Secara psikologis dengan adanya *reward and punishment* ini akan memacu karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

6) Informasi

Informasi merupakan hal yang penting dalam upaya meningkatkan produktivitas. Sebuah informasi dapat diolah menjadi sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keputusan perusahaan. Apalagi dengan adanya kemajuan teknologi, dengan kemajuan teknologi sebuah data informasi dapat diolah sehingga bermanfaat bagi perusahaan.

7) Teknologi

Teknologi diterapkan di dalam perusahaan baik itu berupa peralatan atau mesin yang canggih dan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efisien ataupun teknologi yang berupa *software*. Hal ini sangat berdampak secara langsung terhadap produktivitas. Perusahaan yang semakin maju, maka teknologi yang digunakan semakin canggih serta produktivitas yang dihasilkan akan semakin baik.

8) Kondisi Ekonomi

Kondisi ekonomi global akan berdampak secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan. Kondisi ekonomi global yang dimaksud adalah adanya suku bunga yang rendah dan nilai tukar mata uang yang stabil.

**c. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Menurut Mahawati et al., (2021), capaian produktivitas kerja dilihat dari keberhasilan melakukan suatu pekerjaan berdasarkan jumlah yang ditentukan. Hal ini dilihat dari dua sisi, yaitu *input* dan *output*. Beberapa jenis cara yang digunakan untuk menghitung produktivitas kerja yakni seperti penjelasan di bawah ini:

1) Produktivitas Parsial

Produktivitas parsial disebut juga produktivitas faktor tunggal (*single factor productivity*) merupakan rasio dari *output* terhadap salah satu jenis *input*. Seperti misalnya, produktivitas kerja karyawan diukur menggunakan perbandingan *input* tenaga kerja berdasarkan rasio *output* pekerjaan yang dihasilkan.

## 2) Produktivitas Dua Faktor

Produktivitas dua faktor atau (*multifactor productivity*) adalah produktivitas yang bersumber dari modal dan tenaga kerja yang dipergunakan untuk menghasilkan produk. Modal dan tenaga yang digunakan menghasilkan produk dan mendatangkan keuntungan, inilah yang disebut produktivitas.

## 3) Produktivitas Total

Produktivitas total merupakan peningkatan produk yang didukung oleh seluruh faktor yang menghasilkan *output*. Ini berupa seluruh sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan produk.

Pengukuran produktivitas kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang lambat sehingga membuat produktivitas kerja menjadi menurun sangat perlu diberikan perhatian serius agar menjadi produktif kembali.

### **d. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja**

Manfaat dari penilaian produktivitas kerja dan pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Digunkana untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.
- 2) Digunakan sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja.
- 3) Digunakan untuk mengambil keputusan-keputusan yang akan menjadi ketetapan perusahaan.
- 4) Sebagai kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Digunakan untuk mengetahui hal-hal yang menyimpang pada proses *staffing*.
- 6) Sebagai perencanaan dan pengembangan karier.
- 7) Digunakan untuk mengetahui ketidakakuratan informasi yang ada.

**e. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno dikutip dalam Abdillah (2021), dalam rangka mengukur produktivitas kerja maka diperlukan indikator berikut ini:

## 1) Kemampuan

Kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan bergantung pada keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan serta profesionalisme dalam bekerja. Ini memberikan kekuatan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

## 2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang telah diperoleh, hasilnya sendiri merupakan sesuatu yang dapat dirasakan manfaatnya baik oleh yang melakukannya maupun oleh yang menikmati hasil pekerjaannya.

## 3) Semangat Kerja

Merupakan upaya untuk menjadi lebih baik dari yang sebelumnya, dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang telah diperoleh sekarang dibandingkan dengan yang sebelumnya.

## 4) Pengembangan Diri

Pengembangan diri dilakukan dengan memahami tantangan dan harapan yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri mutlak diperlukan.

## 5) Mutu

Terus berusaha dalam meningkatkan kualitas kerja menjadi lebih baik lagi. Hal ini bertujuan untuk memberikan hasil terbaik, yang berguna bagi karyawan maupun perusahaan.

## 6) Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang telah diperoleh dengan seluruh sumber daya yang telah dimanfaatkan. *Input* serta *output* adalah aspek produktivitas kerja yang memiliki pengaruh signifikan bagi setiap karyawan.



## 2. <sup>10</sup> Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin atau *disciple* yang memiliki arti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu agar menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan tujuan organisasi melalui kepatuhannya menjalankan peraturan yang berlaku (Tsauri, 2013). Konsep dasar dari disiplin adalah kepatuhan. Disiplin kerja adalah ketika karyawan dapat taat melaksanakan perintah serta taat pada peraturan organisasi atau pimpinan dalam ruang lingkup pekerjaan (Haras et al., 2020).

Disiplin sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi, digunakan terutama untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan membuat karyawan menjadi taat serta patuh terhadap peraturan maupun kebijakan yang berlaku sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan profesional baik secara personal ataupun kelompok. Salah satu upaya untuk mengatasi perilaku tidak disiplin adalah pemimpin sebaiknya memberikan program pelatihan kepada karyawan baru sebelum mulai bekerja, karena karyawan tidak dapat bekerja dengan baik apabila karyawan belum mengetahui peraturan maupun kebijakan yang berlaku.

Peraturan atau kebijakan yang diperbaharui, sebaiknya segera diinformasikan kepada seluruh karyawan melalui diskusi aktif. Tindakan tidak disiplin sebaiknya terus dievaluasi sesuai dengan prosedur yang berlaku menurut tingkat pelanggarannya. Kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran diri sendiri sehingga pelaksanaannya tidak hanya karena hukuman melainkan terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki.

Maka dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku serta dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan. Dengan terbentuknya rasa disiplin dalam diri setiap karyawan, maka hal tersebut dapat mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan dan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sebaliknya disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

#### **b. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019), di dalam perusahaan atau organisasi terdapat jenis-jenis disiplin kerja, yaitu :

##### **1) Disiplin Preventif**

Merupakan disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal tersebut mendorong para karyawan untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu :

- a) Seluruh anggota organisasi perlu didorong agar tercipta rasa memiliki organisasi, dengan hal itu seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b) Seluruh karyawan harus diberi penjelasan mengenai berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan harus disertai oleh informasi yang lengkap serta mudah dipahami.
- c) Para karyawan diberi arahan supaya dapat menentukan sendiri mengenai cara pendisiplinan diri dalam rangka menaati seluruh ketentuan yang berlaku.

Tujuan pokok dari pendisiplinan preventif adalah untuk mendorong karyawan agar mempunyai rasa disiplin pribadi yang tinggi.

2) Disiplin Korektif

Merupakan disiplin yang memiliki tujuan supaya karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah pernah dilakukan. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang telah dilakukan. Hal ini adalah upaya untuk menerapkan disiplin kerja kepada karyawan yang secara sadar telah melakukan pelanggaran. Apabila karyawan telah memiliki tugas yang jelas, namun karyawan tersebut tetap gagal untuk mencapai standar tata tertib, maka perlu untuk dilakukan tindakan korektif sesuai aturan yang berlaku. Tindakan sanksi korektif seharusnya dilakukan secara bertahap dari yang paling ringan hingga paling berat. Terdapat empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a) Peringatan lisan (*oral warning*)
- b) Peringatan tulisan (*written warning*)
- c) Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
- d) Pemecatan (*discharge*)

Dalam pemberian sanksi korektif, karyawan yang mendapatkan sanksi harus diberitahu pelanggaran yang telah diperbuatnya serta diberi kesempatan untuk membela diri, dan dalam hal penenaan sanksi terberat yaitu pemberhentian, perlu dilakukan penjelasan mengenai alasan manajemen terpaksa untuk mengambil tindakan setegas itu. Dalam pemberian sanksi korektif harus mengikuti prosedur yang benar sehingga tidak berdampak negatif terhadap moral kerja anggota organisasi.

### 3) Disiplin Progresif

Merupakan disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan serta memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan dalam memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja karyawan. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar di masa yang akan datang kesalahan yang sama tidak terulang kembali.

### c. <sup>8</sup> Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Tsauri (2013), terdapat tujuh faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
- 3) <sup>10</sup> Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Ada tidaknya keteladanan <sup>10</sup> pimpinan dalam perusahaan.
- 5) Keberanian <sup>10</sup> pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 6) Ada tidaknya pengawasan <sup>10</sup> pimpinan.
- 7) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

### d. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu M dikutip dalam Tsauri (2013), <sup>59</sup> ada tiga macam pendekatan dalam disiplin kerja yang dilaksanakan dalam suatu organisasi atau perusahaan, yaitu:

### 1) Pendekatan Disiplin Modern

Yang dimaksud dengan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini memiliki asumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang buruk untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

### 2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Yang dimaksud dengan disiplin tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan serta tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah di putuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran serta pelaksanaannya disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Penegakan hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

### 3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan memiliki asumsi, bahwa :

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, pendekatan disiplin kerja yang dilaksanakan dalam perusahaan pada intinya bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawai dengan cara yang efektif.

#### e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dikutip dalam Eka F (2018), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan turut serta memiliki pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan kerja. Tujuan yang akan dicapai harus jelas serta ditetapkan secara ideal bagi kemampuan karyawan.

##### 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan dan panutan oleh bawahannya.

##### 3) Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan rasa cinta karyawan terhadap perusahaan maupun pekerjaannya.

#### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan yang lain.

#### 5) Waskat

Waskat adalah tindakan yang efektif untuk mencegah serta membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan kerja, meningkatkan prestasi kerja, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

#### 6) Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan maka perilaku karyawan yang tidak taat juga akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan dengan logis dan diinformasikan secara jelas kepada seluruh karyawan.

#### 7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang tercipta harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan kerja yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya hubungan kerja yang serasi dan harmonis akan mewujudkan lingkungan serta suasana kerja yang nyaman.

57

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Suatu perusahaan akan mudah dalam mencapai tujuannya bila didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh para karyawan guna melaksanakan

tugas–tugasnya. Karena motivasi merupakan suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu. Sehingga dapat menggerakkan para karyawan untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu yaitu meningkatkan kinerjanya (Raharjo et al., 2023).

Menurut Hasibuan dikutip dalam Tsauri (2013), mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Sedangkan menurut Agustini (2019), berpendapat bahwa motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari proses integrasi tersebut.

Dari pendapat beberapa ahli sebelumnya dapat disimpulkan bahwa, motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif. Jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Dengan demikian, motif yang ada pada individu perlu dirangsang serta didorong agar individu tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga motifnya terpenuhi dan kebutuhan organisasi juga turut terpenuhi. Motivasi ini penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

#### **b. Tujuan Motivasi Kerja**

Dalam proses motivasi kerja sangat perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan dari perusahaan, lalu kemudian barulah karyawan dimotivasi ke arah tujuan tersebut. Secara rinci menurut Hasibuan dikutip dalam Agustini (2019), tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut ini:



- 1) Meningkatkan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- 10) Meningkatkan prestasi kerja karyawan

Dari tujuan pemberian motivasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa, pemberian motivasi sangat berperan penting dalam penentuan prestasi kerja karyawan, karena pemberian motivasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

**c. Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan dikutip oleh Khaeruman (2021), jenis-jenis motivasi kerja yang umumnya diberikan kepada seorang individu dalam lingkup perusahaan atau organisasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya adalah manajer akan memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan suatu hadiah kepada karyawan berprestasi. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya adalah manajer akan memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman apabila melakukan kesalahan. Dengan motivasi negatif ini, semangat bekerja bawahan dalam waktu

pendek akan meningkat karena mereka akan takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Pada dasarnya, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan. Serta motivasi positif maupun motivasi negatif harus diberikan pada waktu yang tepat agar menjadi efektif untuk merangsang kerja para karyawan. Motivasi positif akan efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif akan efektif untuk jangka pendek.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Gomes dikutip oleh Khaeruman (2021), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya sebagai berikut:

##### 1) Faktor-faktor Individual

Yang tergolong faktor-faktor yang sifatnya individual diantaranya, yaitu:

- a) Tujuan-tujuan (*goals*)
- b) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)

##### 2) Faktor-faktor Organisasional

Yang tergolong faktor-faktor yang berasal dari organisasi, meliputi:

- a) Pembayaran atau gaji (*pay*)
- b) Keamanan pekerjaan (*job security*)
- c) Sesama pekerja (*co-workers*) atau kerjasama
- d) Pengawasan (*supervision*)
- e) Pujian (*praise*)

**e. Pendekatan Motivasi Kerja**

Menurut Tsauri (2013), pendekatan terhadap motivasi kerja dikelompokkan dalam tiga pendekatan, yaitu:

## 1) Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional adalah bahwa motivasi kerja para karyawan hanya dipandang dari sudut pemenuhan kebutuhan fisik atau biologis saja melalui insentif atau gaji dalam bentuk uang atau barang sebagai penghargaan.

## 2) Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia adalah bahwa motivasi kerja para karyawan tidak hanya membutuhkan uang, tetapi juga membutuhkan interaksi dengan karyawan lain. Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi kerja bawahan adalah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Akibatnya, karyawan akan mendapatkan beberapa kebebasan untuk membuat keputusan dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil karyawan maka motivasi kerjanya akan meningkat pula.

## 3) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan sumber daya manusia adalah bahwa motivasi kerja dapat tumbuh sebagai berikut:

- a) Pekerja cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik.
- b) Pekerja berprestasi bukan karena insentif dan pengakuan sosial.
- c) Adanya kesadaran pekerja untuk meraih prestasi kerja itu sendiri.

#### f. Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengetahui tentang adanya motivasi kerja maka penting untuk mengetahui beberapa indikator motivasi. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan.
- 3) <sup>10</sup> Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki kemauan yang lebih.
- 4) Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
- 7) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik.
- 8) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

#### 4. Kompensasi

##### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi atau *compensation* merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai hasil pengganti kontribusi jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono dikutip oleh Potak S (2016), mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Martoyo dikutip oleh Potak S (2016), menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi atasan maupun bawahan baik yang langsung maupun yang tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif, sedangkan kompensasi tak langsung berupa kesejahteraan karyawan. Adapun besarnya sangat tergantung pada banyak faktor seperti tingkat pendidikan, jabatan, keahlian, divisi, kebijakan pemerintah, masa kerja, dan lain sebagainya. Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Selanjutnya, Rivai Sagala dikutip oleh Potak S (2016), mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, serta faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis organisasi. Kompensasi memiliki arti yang cukup penting bagi perusahaan karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli sebelumnya dapat disimpulkan bahwa, kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

**b. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi**

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin dikutip oleh Potak S (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Artinya, sistem pemberian kompensasi dapat membantu mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sementara itu, menurut Hasibuan dikutip oleh Tsauri (2013), mengemukakan bahwa tujuan dari kompensasi, antara lain:

- 1) Ikatan Kerjasama

Agar terjalin ikatan kerjasama antara perusahaan dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian.

- 2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga pegawai memperoleh kepuasan kerja.

- 3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi yang ditetapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk organisasi akan lebih mudah terpenuhi.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan untuk memotivasi bawahannya cukup besar maka manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5) Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai akan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.

6) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi kepada pekerjaannya.

7) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan yang berlaku seperti batas upah minimum maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.

**c. Jenis-jenis Kompensasi**

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1) Kompensasi Finansial Secara Langsung

Yaitu berupa bayaran pokok seperti gaji dan upah, bayaran prestasi, bayaran insentif seperti bonus, komisi, pembagian laba atau keuntungan serta opsi saham dan bayaran tertangguh seperti program tabungan dan anuitas pembelian saham.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Yaitu berupa program-program proteksi seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja, serta bayaran diluar jam kerja seperti liburan, bonus saat hari besar,

cuti tahunan serta fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3) **Kompensasi Non Finansial**

Yaitu berupa pekerjaan seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian. Lingkungan kerja seperti kebijakan-kebijakan yang sehat serta lingkungan kerja yang nyaman.

**d. Indikator Kompensasi**

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, menurut Simamora (2017), yaitu:

1) **Upah dan Gaji**

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah berupa bayaran untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan di awal antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan yang bersifat secara tetap.

2) **Insentif**

Insentif adalah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas kerja karyawan yang meningkat.

3) **Tunjangan**

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Sebagai contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.



## 4) Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi kerja karyawan dalam bekerja. Sebagai contoh fasilitas perusahaan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, akses internet, seragam kerja dan lain sebagainya.

## **B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu**

### **2.1 Tabel Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan
1.	Ekky Apriliana Solhiq (2015) Jurnal: Simki- <i>Economic</i> <i>Published:</i> 24-11-2015 ISSN: 2599-0748 <a href="http://simki.unpkediri.ac.id/detail/11.1.02.02.0029">http://simki.unpkediri.ac.id/detail/11.1.02.02.0029</a>	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Surya Pamenang Kediri	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja	Persamaan dengan penelitian sekarang memakai 3 variabel bebas atau independen (x) serta 1 variabel dependen (y) yang sama
2.	Anantyo Bayuaji (2018) UNDIP (Universitas Diponegoro) <i>Institutional Repository</i> <i>Published:</i> 03-01-2019	Analisis Pengaruh Kompensasi, Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi,	Penelitian sekarang menggunakan variabel bebas atau independen (x) motivasi kerja

	ISSN: 2580 e-ISSN: 2580-748X <a href="http://eprints.undip.ac.id/68311/">http://eprints.undip.ac.id/68311/</a>	Tenaga Kerja Pada PT Pijar Sukma Jepara		kesehatan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja	
3.	Debiana Bulu (2020) Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang <i>Institutional Repository</i> <a href="http://rinjani.unitri.ac.id/bitstream/handle/071061/907/DEBIANA%20BULU%20PENGARUH%20MOTIVASI%20DISIPLIN%20KERJA.pdf?sequence=2&amp;isAllowed=y">http://rinjani.unitri.ac.id/bitstream/handle/071061/907/DEBIANA%20BULU%20PENGARUH%20MOTIVASI%20DISIPLIN%20KERJA.pdf?sequence=2&amp;isAllowed=y</a>	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Tohu Sriyaya Junrejo Kota Batu	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja	Persamaan dengan penelitian sekarang memakai 3 variabel bebas atau independen (x) serta 1 variabel dependen (y) yang sama
4.	Ghaza Adi Nugroho Ananto (2022) <i>Repository Universitas Muhammadiyah Ponorogo</i> <i>Published:</i> 18-02-2022	Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan,	Persamaan dengan penelitian sekarang memakai 3 variabel bebas atau independen (x) serta 1 variabel

	<a href="http://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/8632">http://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/8632</a>	Mitra Sejahtera Madiun		kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja	dependen (y) yang sama
5.	Safira Syafa'atus Sakinah, Nurhidayah, Arini Fitria Mustapita (2023) e-Jurnal Riset Manajemen Universitas Islam Malang Vol. 12. No. 02 ISSN: 2302-7061 <a href="https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/23090">https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/23090</a>	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Putra Tunggal Kabupaten Gresik	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Persamaan dengan penelitian sekarang memakai 3 variabel bebas atau independen (x) serta 1 variabel dependen (y) yang sama

Sumber: Skripsi Terpublikasi

### **C. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir merupakan serangkaian teori yang telah disintesa dan tertuang dalam tinjauan pustaka, pada dasarnya adalah gambaran secara sistematis dari kinerja teori dalam memberi solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang telah ditetapkan.

Tujuan perusahaan yang utama adalah memperoleh suatu keuntungan serta terus berkembang menjadi besar demi untuk memperoleh kemajuan usaha. Tujuan ini akan diperoleh apabila produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut terus meningkat, karena keberhasilan suatu perusahaan dapat ditinjau dari produktivitas kerja karyawannya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi untuk tercapainya produktivitas karyawan yaitu diantaranya adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi.

#### **1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Disiplin kerja pada para karyawan akan tercipta apabila tata tertib terus ditegakkan sehingga karyawan akan bekerja dan memenuhi kewajibannya sesuai dengan harapan perusahaan dan dengan perasaan senang tanpa paksaan. Hal ini harus diimbangi dengan pemenuhan fasilitas untuk bekerja serta peningkatan kesejahteraan karyawan agar karyawan terdorong untuk bersikap disiplin dalam bekerja. Apabila disiplin kerja selalu ditanamkan kepada para karyawan maka akan tercipta suasana kondusif di dalam perusahaan serta rasa nyaman untuk bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

#### **2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Perusahaan juga harus memotivasi kerja karyawannya agar hasil akhir pekerjaannya menjadi memuaskan serta peningkatan produktivitas kerja dapat tercapai. Tanpa adanya motivasi kerja, seorang pegawai tidak dapat bekerja sesuai harapan perusahaan dan sesuai standar yang berlaku karena yang menjadi motifnya dalam bekerja tidak terpenuhi. Maka dari itu, perusahaan harus sering memberikan motivasi kerja kepada para pegawai agar produktivitas kerja menjadi meningkat serta keuntungan perusahaan juga akan semakin meningkat.

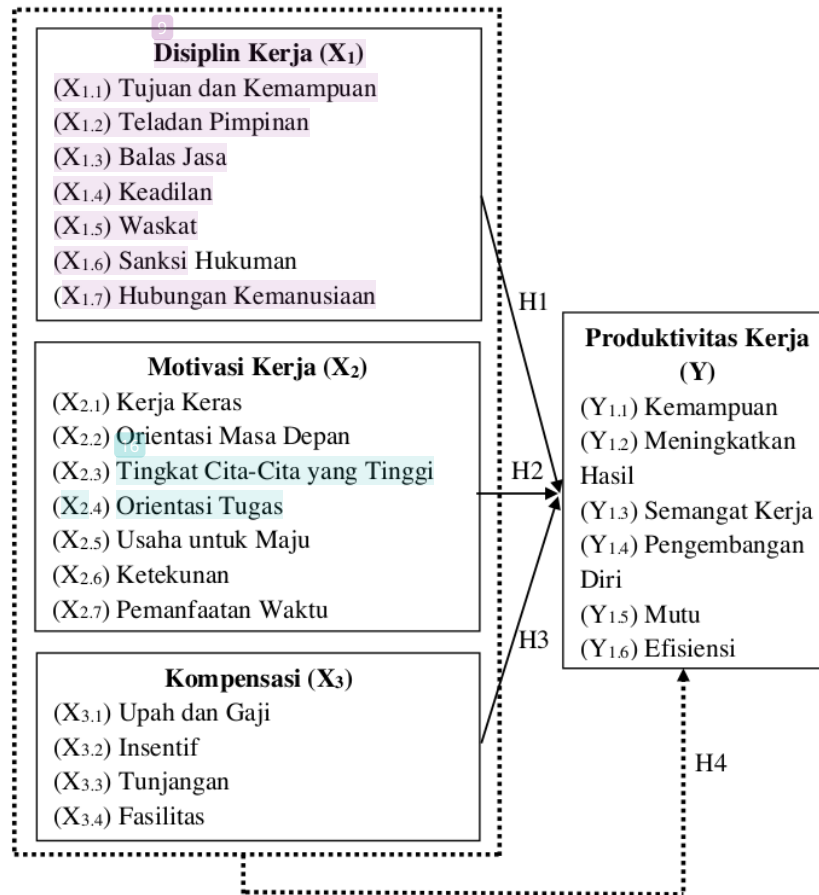
### **3. Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Sedangkan kompensasi memiliki arti yang sangat penting karena kompensasi merupakan alasan utama pegawai bekerja dan merupakan alat perusahaan yang digunakan untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa apabila suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tidak memadai terhadap para karyawan maka produktivitas kerja para karyawan juga akan menurun. Perusahaan akan berpotensi kehilangan karyawan potensial yang dimiliki dan merupakan aset yang menunjang jalannya kegiatan usaha perusahaan.

Ketiga hal di atas sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **D. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kajian teori di atas dan bukti penelitian terdahulu sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka disusun sebuah kerangka konseptual yang digambarkan sesuai pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini. Kerangka konseptual penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh langsung antara variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

Keterangan:

- : Berpengaruh secara parsial
- .....→ : Berpengaruh secara simultan

**E. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, sebelum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

H3 : Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

H4 : Diduga disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Variabel Penelitian**

###### **1. Identifikasi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019), segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan dapat berbentuk apa saja sehingga akan didapatkan suatu informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik sebuah kesimpulan merupakan pengertian dari variabel penelitian. Ada dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

###### **a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019), serta dilambangkan dengan (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y).

###### **b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab atau mempengaruhi perubahan serta timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2019), dan dilambangkan dengan (X). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah disiplin kerja yang dilambangkan ( $X_1$ ), motivasi kerja yang dilambangkan ( $X_2$ ), dan kompensasi yang dilambangkan ( $X_3$ ).

###### **2. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sanusi (2014), menguraikan variabel secara operasional dengan tetap mengacu kepada arti atau definisi konseptual kemudian disertai dengan indikator-indikator variabel merupakan definisi dari operasional variabel. Berikut ini adalah definisi operasional variabel penelitian ini:



**a. Produktivitas Kerja (Y)**

Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran hasil yang perbandingannya antara *input* dan *output* yang menyatakan bahwa sumber daya dapat diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Variabel produktivitas kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan Hasil
- 3) Semangat Kerja
- 4) Pengembangan Diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

**b. Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

Disiplin kerja merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan tujuan organisasi melalui kepatuhannya menjalankan peraturan yang berlaku. Variabel disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Hubungan Kemanusiaan

**c. Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja pada diri karyawan untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu sehingga tujuan tersebut dapat dicapai dengan hasil yang optimal. Variabel motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-Cita yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas
- 5) Usaha untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Pemanfaatan Waktu

**d. Kompensasi ( $X_3$ )**

Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Variabel kompensasi dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

**B. Pendekatan dan Teknik Penelitian**

**1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena data yang akan dianalisis berbentuk angka yang bersifat sistematis, dapat diukur, dan juga rasional. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didalamnya memakai data berbentuk angka-angka kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik.

## 2. Teknik Penelitian

Teknik dalam penelitian ini mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain sehingga didapatkan sebab akibat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sehingga penelitian ini termasuk menggunakan teknik penelitian kausalitas. Menurut Sanusi (2014), teknik penelitian kausalitas disusun untuk digunakan meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel.

### <sup>12</sup> C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri yang beralamat di Dusun Cangak, Desa Krandang, Kecamatan Kras, Kabupaten Kediri. Alasan penelitian dilakukan di PT SMS Kediri adalah karena sebelumnya peneliti sudah pernah melakukan praktik kerja lapangan di perusahaan tersebut sehingga memudahkan peneliti dalam hal pengumpulan data.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dan pengambilan data dilaksanakan mulai bulan Januari hingga bulan Mei 2024. Dalam rentang waktu tersebut digunakan untuk berbagai kegiatan penelitian, mulai persiapan, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan <sup>11</sup> laporan.

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Pelaksanaan																				
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				
Minggu		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul			√																		
2	Penyusunan BAB I				√																	
3	Penyusunan BAB II					√																
4	Penyusunan BAB III									√												
5	Kuesioner/ Angket											√										
6	Pelaksanaan Penelitian													√								
7	Penyusunan BAB IV																	√				
8	Penyusunan BAB V																					√

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2019), definisi dari populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas serta memiliki karakteristik tertentu kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Berdasarkan data dari pihak karyawan bagian HRD (*Humand Resource Development*) PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri populasi karyawan di sana kurang lebih berjumlah 603 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif atau mewakili. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* yaitu teknik yang memberikan kesempatan yang sama serta dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam anggota populasi untuk kemudian dipilih menjadi sampel. Sedangkan penentuan dalam pengambilan sampel menurut Arikunto (2019), apabila kurang dari 100 lebih baik sampel diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan apabila jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti, sempit luasnya wilayah penelitian, besar kecilnya risiko yang ada, dan lain sebagainya.

Penelitian ini menggunakan kurang lebih sekitar 10% sampel dari jumlah populasi yaitu sebanyak 603 karyawan bagian produksi. Berdasarkan teori sebelumnya dari pendapat para ahli, maka sampel pada penelitian ini adalah sebagian karyawan bagian produksi PT Sukses Mitra Sejahtera sejumlah 60 responden.

## <sup>1</sup> E. Instrumen Penelitian

### 1. Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mendapatkan dan mengumpulkan data supaya pekerjaannya menjadi lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih lengkap, dan lebih sistematis sehingga memudahkan untuk pengolahan data nantinya. Instrumen penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab.

Peneliti mengembangkan instrumen penelitian berupa kisi-kisi instrumen dan jumlah pernyataan atau pertanyaan. Adapun kisi-kisi instrumen penelitian yang berupa kuesioner dalam penelitian ini disajikan berikut ini:

**Tabel 3.2**

**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Kode	Indikator	Jumlah Pernyataan
1.	Produktivitas Kerja (Y)	Y <sub>1.1</sub>	Kemampuan	1 item
		Y <sub>1.2</sub>	Meningkatkan Hasil	1 item
		Y <sub>1.3</sub>	Semangat Kerja	1 item
		Y <sub>1.4</sub>	Pengembangan Diri	1 item
		Y <sub>1.5</sub>	Mutu	1 item
		Y <sub>1.6</sub>	Efisiensi	1 item
2.	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	Tujuan dan Kemampuan	1 item
		X <sub>1.2</sub>	Teladan Pimpinan	1 item
		X <sub>1.3</sub>	Balas Jasa	1 item
		X <sub>1.4</sub>	Keadilan	1 item
		X <sub>1.5</sub>	Waskat	1 item
		X <sub>1.6</sub>	Sanksi Hukuman	1 item
		X <sub>1.7</sub>	Hubungan Kemanusiaan	1 item
3.	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	Kerja Keras	1 item
		X <sub>2.2</sub>	Orientasi Masa Depan	1 item
		X <sub>2.3</sub>	Tingkat Cita-Cita yang Tinggi	1 item
		X <sub>2.4</sub>	Orientasi Tugas	1 item
		X <sub>2.5</sub>	Usaha untuk Maju	1 item
		X <sub>2.6</sub>	Ketekunan	1 item
		X <sub>2.7</sub>	Pemanfaatan Waktu	1 item
4.	Kompensasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	Upah dan Gaji	2 item
		X <sub>3.2</sub>	Insentif	2 item
		X <sub>3.3</sub>	Tunjangan	2 item
		X <sub>3.4</sub>	Fasilitas	2 item
<b>Jumlah Pernyataan</b>				<b>28 item</b>

Sumber: Data yang diolah, 2023

Peneliti dalam hal mendapatkan data untuk penelitian menggunakan angket atau kuesioner berisi skala likert yang nantinya akan digunakan oleh para responden untuk menanggapi pernyataan atau pertanyaan dari indikator-indikator setiap variabel yang disajikan. Kuesioner nantinya akan diberikan kepada responden secara langsung dalam bentuk cetak pada selembar kertas untuk memudahkan pengisian kuesioner. Menurut Sugiyono (2019), skala likert digunakan atau dibutuhkan untuk mengukur pendapat sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Skala likert dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Pengukuran Skala Likert**

No	Kriteria	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

## 2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### a. Uji Validitas

Menurut Janti (2016), menyatakan bahwa uji validitas merupakan alat ukur atau uji yang digunakan untuk menunjukkan sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner.

Terdapat 2 cara korelasi yang dilakukan dalam validitas yaitu korelasi *bivariate pearson* dan *corrected item-total correlation*. Dalam korelasi *bivariate pearson*, nilai korelasi *pearson correlation* atau  $r_{hitung}$  dari hasil analisis yang didapatkan dari nilai skor item dengan skor total kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ , jika hasil *pearson correlation*  $> r_{tabel}$  maka dapat dikatakan valid dan juga sebaliknya jika hasil korelasi *pearson correlation*  $< r_{tabel}$  maka dapat dikatakan tidak valid.  $R_{tabel}$  dicari pada tingkat signifikannya dan tergantung pada berapa banyak jumlah responden (n). Begitupun konsep yang digunakan dalam uji *corrected item-total correlation* tetap melihat korelasi antar item dengan skor item, akan tetapi skor totalnya terkoreksi dengan item yang diuji. Pengujian validitas penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi program IBM SPSS *Statistic 25*. Hasil perhitungan uji validitas secara ringkas disajikan pada tabel berikut ini:



**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	N Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X <sub>1.1</sub>	0,490	0,254	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,489	0,254	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,534	0,254	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,652	0,254	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,561	0,254	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,593	0,254	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,575	0,254	Valid
Motivasi Kerja	X <sub>2.1</sub>	0,658	0,254	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,565	0,254	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,631	0,254	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,443	0,254	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,532	0,254	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,564	0,254	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,629	0,254	Valid
Kompensasi	X <sub>3.1</sub>	0,552	0,254	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,588	0,254	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,652	0,254	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,708	0,254	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,580	0,254	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,577	0,254	Valid
	X <sub>3.7</sub>	0,271	0,254	Valid
	X <sub>3.8</sub>	0,371	0,254	Valid
Produktivitas Kerja	Y <sub>1.1</sub>	0,543	0,254	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,659	0,254	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,544	0,254	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,515	0,254	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,625	0,254	Valid
	Y <sub>1.6</sub>	0,587	0,254	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.4 yang menunjukkan bahwa tingkat validitas dari instrumen yang digunakan cukup baik. Nilai dari keseluruhan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa, semua item telah valid karena memiliki *pearson correlation* atau  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Yusup (2018), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Uji reliabilitas juga dapat dikatakan kekonsistenan alat ukur yang artinya alat ukur (instrumen) digunakan berulang-ulang dan dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat *alpha cronbach*.

Untuk mencapai hasil yang reliabilitas, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai *alpha cronbach* 0,00-0,20 berarti kurang reliabel.
- 2) Nilai *alpha cronbach* 0,21-0,40 berarti agak reliabel.
- 3) Nilai *alpha cronbach* 0,42-0,60 berarti cukup reliabel.
- 4) Nilai *alpha cronbach* 0,61-0,80 berarti reliabel
- 5) Nilai *alpha cronbach* 0,81-1,00 berarti sangat reliabel.

Reliabilitas suatu konstruksi variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.6 dan lebih besar dari  $r_{table}$ , maka kuesioner dinyatakan reliabel. Pengujian reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi program IBM SPSS *Statistic* 25. Hasil perhitungan uji reliabilitas secara ringkas disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Nilai	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,626	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,664	0,6	Reliabel
Kompensasi ( $X_3$ )	0,631	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja ( $Y$ )	0,603	0,6	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.5, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian yakni disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ), dan produktivitas kerja ( $Y$ ) dinyatakan reliabel karena keseluruhannya memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6.

## F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

### 1. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa sumber data dapat diketahui datanya, maka pengumpulan data bisa menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder sebagai berikut:

#### a. Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa sumber data primer merupakan sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner atau angket penelitian yang diberikan kepada responden yaitu karyawan bagian produksi PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

**b. Sumber Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa sumber data sekunder merupakan sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini berupa profil PT Sukses Mitra Sejahtera serta literatur-literatur yang mendukung penelitian.

**2. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Kemudian teknik atau langkah-langkah pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**a. Observasi (Pengamatan)**

Menurut Sanusi (2014), observasi merupakan suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek dalam suatu periode dan mengadakan pencatatan secara sistematis yang diamati. Pada penelitian ini saya melakukan observasi pada saat praktik kerja lapangan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

**b. Interview (Wawancara)**

Menurut Sugiyono (2019), wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang diselidiki, dan ketika peneliti ingin mempelajari informasi yang lebih mendalam dari responden. Pada penelitian ini saya melakukan wawancara kepada beberapa karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera.

**c. Kuesioner (Angket Penelitian)**

Menurut Sanusi (2014), kuesioner atau angket penelitian merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan yang berkaitan dengan objek yang diteliti serta

disampaikan langsung oleh peneliti kepada para responden. Angket penelitian digunakan untuk mendapatkan data mengenai pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai responden. Penyebaran kuesioner atau angket penelitian dilakukan secara *offline* oleh peneliti sendiri yang dicetak pada kertas kemudian peneliti akan datang secara langsung ke PT Sukses Mitra Sejahtera dan menitipkan lembar kuesioner tersebut di bagian HRD untuk kemudian dibagikan kepada beberapa karyawan bagian produksi.

**d. Studi Pustaka**

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data maupun informasi yang diperoleh dari beberapa sumber yang telah ada, yaitu berupa jurnal atau artikel terbaru maksimal 5 tahun terakhir dan buku maksimal 10 tahun terakhir terkait penelitian yang sedang dilakukan sebagai penunjang penelitian.

**e. Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data dengan memakai catatan yang sudah ada atau sudah berlalu disebut sebagai dokumentasi. Dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar, atau merupakan karya-karya monumental dari seseorang.

**G. Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2019), yang dimaksud dengan “analisis data” merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data yang didapatkan dari para responden atau sumber data lainnya sudah terkumpul. Kegiatan dalam analisa data yaitu mengelompokan data berdasarkan variabel serta jenis responden data berdasarkan variabel dari para responden, menyajikan data variabel yang teliti, dan melakukan perhitungan guna menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

## 1. Teknik Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019), mengemukakan bahwa analisis data deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Dalam statistik deskriptif bentuk penyajian datanya biasanya melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, perhitungan modus, median, dan mean (pengukuran penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi serta perhitungan persentase).

## 2. Teknik Analisis Kuantitatif

### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan yang wajib dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Pengujian penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi program IBM SPSS *Statistic 25*. Ada empat macam uji asumsi klasik yang meliputi:

#### 1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal. Karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun *normal probability plot*. Pada histogram data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada *normal*

*probability plot*, data dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), mengemukakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara beberapa variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan cara menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Dilihat dari nilai VIF, batas nilai VIF adalah 10. Apabila nilai VIF di bawah 10 maka berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dan begitu juga sebaliknya.
- b) Dilihat dari nilai *tolerance*, batas nilai *tolerance* adalah 0,1. Apabila nilai *tolerance* > 0,1 berarti tidak terjadi multikolinearitas begitu juga sebaliknya.

## 3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018), berpendapat bahwa autokorelasi merupakan korelasi antara anggota dalam data runtut waktu (*time service*) atau antara *space* untuk data *cross section*. Uji autokorelasi untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, model regresi yang baik adalah yang bebas autokorelasi. Salah satu uji formal yang paling populer untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji *Durbin-Watson* (DW Test). Uji *Durbin-Watson* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan

mensyaratkan adanya *intercept* (konstan) dalam model regresi serta tidak ada variabel lagi diantara independen.

#### 4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), berpendapat bahwa tujuan pengujian heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan varian atau residual dalam model regresi. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah homokedastitas dan tidak terjadi heteroskedastitas. Cara mendeteksi terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, yang melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018), berpendapat bahwa analisis regresi linier berganda adalah mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang telah diketahui. Pengujian penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi program SPSS *Statistic 25*.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Rumus yang digunakan adalah:



$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

**Y** : Variabel dependen produktivitas kerja

**$\alpha$**  : Bilangan konstanta

**$\beta_1, \beta_2, \beta_3$**  : Koefisien regresi

**$X_1, X_2, X_3$**  : Variabel independen disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ )

**$e$**  : Kesalahan prediksi (*standart error*)

#### c. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Pengujian koefisien determinasi bertujuan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (*adjusted R<sup>2</sup>*). *Adjusted R<sup>2</sup> = 0* maka berarti variasi variabel bebas yang digunakan dalam metode tidak menjelaskan sama sekali perihal variasi variabel terikat. Sebaliknya, apabila *adjusted R<sup>2</sup> = 1* maka variasi variabel bebas digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel terikat. Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memperhitungkan analisis koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 25*.

#### d. Uji Hipotesis

Pengujian uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi program *SPSS Statistic 25*. Adapun pengujian hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini oleh peneliti adalah sebagai berikut:

##### 1) Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2018), mengemukakan bahwa uji-t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Uji-t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial

dari variabel independennya. Dalam hal melakukan uji-t maka peneliti menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistics 25* dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan dengan 5% atau 0,05.

- a) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikatnya.
- b) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikatnya.

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018), berpendapat bahwa uji F memiliki tujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut ini:

- a) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Subjek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri**

PT Sukses Mitra Sejahtera merupakan perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang industri pengolahan kayu lapis atau biasa juga disebut *plywood*. Perusahaan ini didirikan di Kediri berdasarkan akta pendirian yang dimuat dalam akta nomer 6 tanggal 10 Agustus 2010, akta perubahan struktur jabatan dari direktur ke direktur utama dalam akta nomer 11 tahun 2015, dan akta perubahan alamat kantor pusat dari jalan Raya Mulyosari nomer 392 Surabaya ke Dusun Cangak Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri dalam akta nomer 39 tahun 2011 yang ketiganya dibuat dihadapan Chandra Thandya, SH. selaku notaris di Surabaya. PT Sukses Mitra Sejahtera sudah memiliki izin usaha berdasarkan akta perizinan perusahaan dalam hal Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP) serta telah disahkan oleh Dinas Koperasi, Industri dan Perdagangan No. 45/13-27/PM/XI/2011 pada bulan November 2016, memiliki Surat Ijin Usaha Industri No. P2T/09/14.02/VI/2010 yang disahkan oleh Dinas Unit Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Kediri, serta izin lokasi yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Bupati Kediri Nomer 188.45/196/418.32/2013.

Perusahaan yang berdiri tahun 2010 ini menerapkan kesadaran yang tinggi akan visi dan misi perusahaan yaitu menjadi industri kayu lapis berskala global dengan produk yang bersaing di pasar domestik maupun luar negeri serta terjamin ketersediaan bahan baku yang berasal dari sumber yang legal. Disamping itu, PT Sukses Mitra Sejahtera juga mendapatkan Akreditasi Verifikasi Legalitas Kayu (SVLK) yang telah ditetapkan dalam peraturan Direktur Jenderal Bina Usaha Kehutanan Nomor: P.14/VI-BPPHH/2014 dari *Sucofindo Certification International*

*Service*. Akreditasi tersebut berguna juga untuk mengembangkan produksi kayu lapis agar dapat diekspor hingga ke mancanegara. Tujuan ekspor kayu lapis hasil produksi PT Sukses Mitra Sejahtera antara lain Korea Selatan, Vietnam, Jepang, Malaysia, Thailand, Taiwan, Singapura, Amerika Serikat, dan Australia yang kemudian dikembangkan lagi pemasarannya ke Timur Tengah pada tahun 2015 seperti ke negara Arab Saudi dan Kuwait. Sedangkan untuk pemasaran lokal, hasil kayu lapis ini dipasarkan ke berbagai provinsi seperti Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, dan Banten. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kayu lapis dari Indonesia telah diakui kualitasnya oleh berbagai pihak dari luar negeri yang menjadi mitra perusahaan.

Mulai pada tanggal 13 Desember tahun 2012 sampai saat ini, PT Sukses Mitra Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang telah mendapatkan sertifikat akreditasi oleh pemerintah Indonesia atas upaya dan kontribusi di bidang pengembangan industri kehutanan berbasis hutan rakyat, PT Sukses Mitra Sejahtera juga telah mendapatkan penghargaan dari pemerintahan Indonesia yaitu Piagam Prima Wana Mitra dalam pengembangan inovasi hutan rakyat.

## **2. Visi dan Misi**

Visi: PT Sukses Mitra Sejahtera memiliki visi untuk menjadi perusahaan industri di bidang pengolahan kayu yang terpercaya dan menghasilkan produk yang bermutu serta dapat diterima oleh pasar lokal maupun mancanegara.

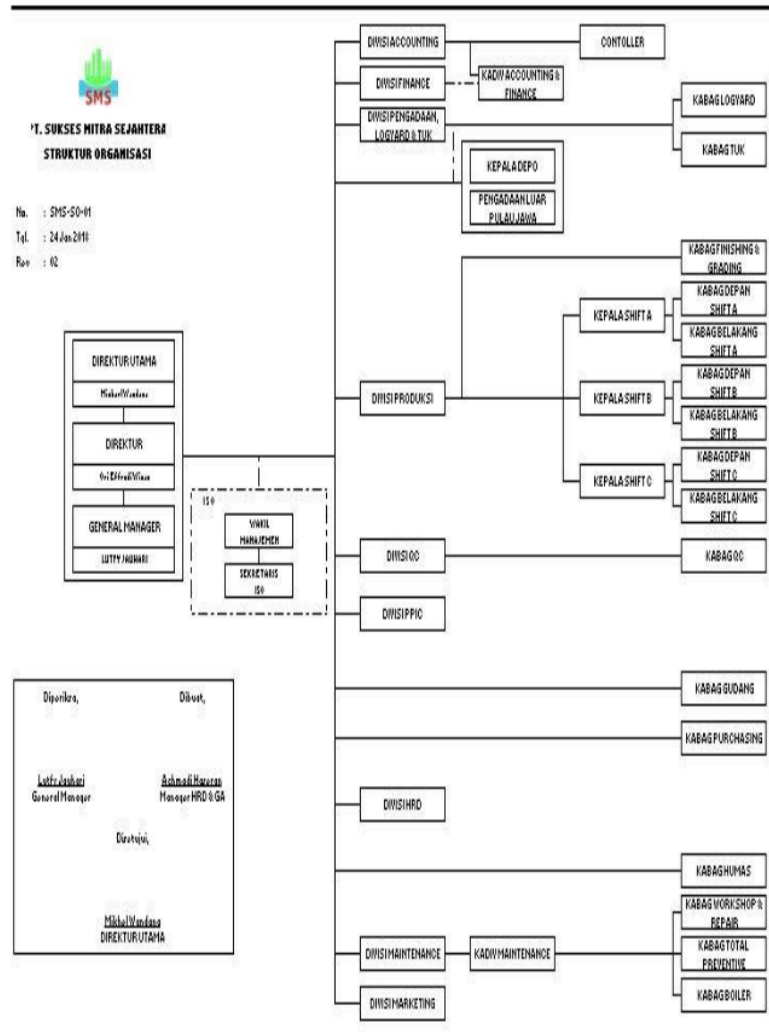
Misi: PT Sukses Mitra Sejahtera memiliki komitmen untuk menghasilkan produk yang bermutu tinggi, memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam melaksanakan budaya kerja sesuai dengan standar dan berintegritas, menciptakan lingkungan kerja yang berpedoman pada ketentuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta memastikan ketersediaan bahan baku yang legal.

### 3. Struktur Organisasi PT Sukses Mitra Sejahtera

Setiap suatu perusahaan tentunya mempunyai struktur organisasi yang jelas. Struktur organisasi memiliki fungsi untuk memperlihatkan kedudukan atau jabatan dari masing-masing karyawan dan menjelaskan tugas-tugas serta wewenang yang harus dijalankan dengan profesional dan penuh tanggung jawab. Pada PT Sukses Mitra Sejahtera setidaknya terdapat 11 divisi bagian yakni seperti divisi HRD (*Human Resource Development*) & GA (*General Affair*) serta K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang memiliki peranan penting dalam proses rekrutmen karyawan, melakukan pelatihan karyawan dan juga mengelola hak-hak serta kewajiban para karyawan. Ada juga divisi *Accounting* yang bertanggung jawab atas keuangan perusahaan. Terdapat divisi PBB (Pengadaan Bahan Baku) yang bertugas melakukan pembelian persediaan bahan baku dan juga divisi *log yard* yang bertugas menyimpan, merawat, serta memenuhi kebutuhan akan bahan baku kayu.

Selain itu, yang terpenting adalah terdapat divisi produksi yang terdiri dari produksi *Core*, produksi *Face and Back*, produksi perakitan (*Assembly*), serta *finishing*. Selanjutnya, terdapat divisi PPIC (*Production, Planning and Inventory Control*) yang masih memiliki tanggung jawab dengan proses produksi dan bertanggung jawab atas persediaan bahan baku (*supply*). Kemudian, terdapat pula divisi gudang dan *purchasing* yang bertugas untuk menyediakan barang-barang yang dibutuhkan oleh divisi lainnya. Sedangkan divisi *maintenance*, bertugas dalam perbaikan mesin dan alat-alat perusahaan. Terdapat juga divisi TUK (Tempat Uji Kompetensi) dan divisi QC (*Quality Control*) yang bertugas untuk memastikan bahwa *plywood* yang diproduksi telah memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan. Setiap bagian divisi memiliki peran serta tugasnya masing-masing yang semuanya penting demi berjalannya proses bisnis pada PT Sukses Mitra Sejahtera. Dari 11 divisi tersebut, masing-masing divisi dipegang oleh karyawan dengan

jabatan-jabatan tertentu. Struktur organisasi PT Sukses Mitra Sejahtera dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Sukses Mitra Sejahtera

#### 4. Karakteristik Responden

Responden atau sering juga disebut dengan subjek penelitian merupakan pihak-pihak yang dijadikan sampel oleh peneliti serta berperan untuk memberikan pernyataan atau tanggapan terkait data yang dibutuhkan untuk kegiatan penelitian. Yang menjadi responden atau subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Sukses Mitra Sejahtera sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan. Hasil total angket yang kembali setelah disebarkan adalah sebanyak 60 angket. Adapun profil responden jika dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia adalah sebagai berikut:

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel 4.1 berikut ini disajikan gambaran responden karyawan bagian produksi PT Sukses Mitra Sejahtera berdasarkan jenis kelamin:

22

**Tabel 4.1**

##### Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	30	50%
Perempuan	30	50%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.1 di atas, dapat diketahui jumlah responden antara laki-laki dan perempuan sama yaitu 50%.

##### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada tabel 4.2 berikut ini disajikan gambaran responden karyawan bagian produksi PT Sukses Mitra Sejahtera berdasarkan usianya:

47

**Tabel 4.2****Usia Responden**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
< 20 tahun	11	18%
>20 tahun	42	70%
>30 tahun	4	7%
>40 tahun	3	5%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data hasil tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jumlah responden yaitu 60 orang, terdapat responden yang berusia berkisaran kurang dari 20 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 18%. Responden yang berusia berkisaran lebih dari 20 tahun sebanyak 42 orang dengan persentase 70%. Selanjutnya, responden yang berusia berkisaran lebih dari 30 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 7%. Yang terakhir terdapat responden yang berusia berkisaran lebih dari 40 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 5%.

## B. Deskripsi Data Variabel

Deskripsi data variabel merupakan penjelasan secara deskriptif mengenai variabel independen atau variabel bebas serta variabel dependen atau variabel terikat. Berikut ini adalah penjelasan secara deskriptif data hasil jawaban atau tanggapan dari responden yang telah mengisi angket penelitian terkait variabel penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja di PT Sukses Mitra Sejahtera.

### 1. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja

Tanggapan atau jawaban dari responden yang telah mengisi angket penelitian mengenai variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:



**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja**

X <sub>1</sub>	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah Skor
	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	
X <sub>1.1</sub>	0	0 %	0	0 %	1	2 %	23	38 %	36	60 %	60 (100%)
X <sub>1.2</sub>	0	0 %	0	0 %	3	5 %	25	42 %	32	53 %	60 (100%)
X <sub>1.3</sub>	0	0 %	0	0 %	1	2 %	27	45 %	32	53 %	60 (100%)
X <sub>1.4</sub>	0	0 %	0	0 %	4	6 %	36	60 %	20	34 %	60 (100%)
X <sub>1.5</sub>	0	0 %	0	0 %	0	0 %	36	60 %	24	40 %	60 (100%)
X <sub>1.6</sub>	0	0 %	0	0 %	0	0 %	36	60 %	24	40 %	60 (100%)
X <sub>1.7</sub>	0	0 %	0	0 %	2	3 %	25	42 %	33	55 %	60 (100%)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tanggapan atau jawaban responden pada tabel 4.3 di atas, mengenai pernyataan-pernyataan yang ada dalam variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) yaitu sebagai berikut ini:

- a. Tanggapan atau jawaban responden mengenai pernyataan pada indikator butir (X<sub>1.1</sub>) yang paling mendominasi adalah memberikan tanggapan sangat setuju (SS) sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 60%.
- b. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>1.2</sub>) yang paling dominan yaitu sebanyak 32 orang memberikan tanggapan sangat setuju (SS) dengan persentase sebesar 53%.
- c. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>1.3</sub>) yang paling mendominasi adalah responden memberikan tanggapan sangat setuju (SS) sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 53%.
- d. Tanggapan atau jawaban responden mengenai pernyataan pada indikator butir (X<sub>1.4</sub>) yang paling mendominasi adalah memberikan tanggapan setuju (S) sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 60%.

- e. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>1.5</sub>) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan setuju (S) sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 60%.
- f. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>1.6</sub>) yang paling mendominasi adalah memberikan tanggapan setuju (S) sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 60%.
- g. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>1.7</sub>) yang paling dominan yaitu sebanyak 33 orang memberikan tanggapan sangat setuju (SS) dengan persentase sebesar 55%.

## 2. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan atau jawaban dari responden yang telah mengisi angket penelitian mengenai variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja**

X <sub>2</sub>	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah Skor
	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	
X <sub>2.1</sub>	0	0%	0	0%	3	5%	21	35%	36	60%	60 (100%)
X <sub>2.2</sub>	0	0%	0	0%	1	2%	17	28%	42	70%	60 (100%)
X <sub>2.3</sub>	0	0%	0	0%	1	2%	26	43%	33	55%	60 (100%)
X <sub>2.4</sub>	0	0%	0	0%	1	2%	42	70%	17	28%	60 (100%)
X <sub>2.5</sub>	0	0%	0	0%	1	2%	35	58%	24	40%	60 (100%)
X <sub>2.6</sub>	0	0%	0	0%	6	10%	35	58%	19	32%	60 (100%)
X <sub>2.7</sub>	0	0%	0	0%	7	12%	30	50%	23	38%	60 (100%)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tanggapan atau jawaban responden pada tabel 4.4 di atas, mengenai pernyataan-pernyataan yang ada dalam variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) yaitu sebagai berikut ini:

- a. Tanggapan atau jawaban responden mengenai pernyataan pada indikator butir (X<sub>2.1</sub>) yang paling mendominasi adalah memberikan tanggapan sangat setuju (SS) sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 60%.
- b. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>2.2</sub>) yang paling dominan yaitu sebanyak 42 orang memberikan tanggapan sangat setuju (SS) dengan persentase sebesar 70%.
- c. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>2.3</sub>) yang paling mendominasi adalah responden memberikan tanggapan sangat setuju (SS) sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 55%.
- d. Tanggapan atau jawaban responden mengenai pernyataan pada indikator butir (X<sub>2.4</sub>) yang paling mendominasi adalah memberikan tanggapan setuju (S) sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 70%.
- e. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>2.5</sub>) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan setuju (S) sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 58%.
- f. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>2.6</sub>) yang paling mendominasi adalah memberikan tanggapan setuju (S) sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 58%.
- g. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>2.7</sub>) yang paling dominan yaitu sebanyak 30 orang memberikan tanggapan setuju (S) dengan persentase sebesar 50%.

### 3. Deskripsi Data Variabel Kompensasi

Tabel 4.5

Deskripsi Data Variabel Kompensasi

X <sub>3</sub>	30 STS		TS		KS		S		SS		Jumlah Skor
	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	
X <sub>3.1</sub>	0	0%	0	0%	4	6%	20	34%	36	60%	60 (100%)
X <sub>3.2</sub>	0	0%	0	0%	0	0%	28	47%	32	53%	60 (100%)
X <sub>3.3</sub>	0	0%	0	0%	0	0%	23	38%	37	62%	60 (100%)
X <sub>3.4</sub>	0	0%	0	0%	2	3%	23	38%	35	59%	60 (100%)
X <sub>3.5</sub>	0	0%	0	0%	7	12%	22	36%	31	52%	60 (100%)
X <sub>3.6</sub>	0	0%	0	0%	0	0%	27	45%	33	55%	60 (100%)
X <sub>3.7</sub>	0	0%	0	0%	3	5%	30	50%	27	45%	60 (100%)
X <sub>3.8</sub>	0	0%	0	0%	5	8%	30	50%	25	42%	60 (100%)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tanggapan atau jawaban responden pada tabel 4.5 di atas, mengenai pernyataan-pernyataan yang ada dalam variabel kompensasi (X<sub>3</sub>) yaitu sebagai berikut ini:

- Tanggapan atau jawaban responden mengenai pernyataan pada indikator butir (X<sub>3.1</sub>) yang paling mendominasi adalah memberikan tanggapan sangat setuju (SS) sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 60%.
- Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>3.2</sub>) yang paling dominan yaitu sebanyak 32 orang memberikan tanggapan sangat setuju (SS) dengan persentase sebesar 53%.
- Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>3.3</sub>) yang paling mendominasi adalah responden memberikan tanggapan sangat setuju (SS) sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 62%.
- Tanggapan atau jawaban responden mengenai pernyataan pada indikator butir (X<sub>3.4</sub>) yang paling mendominasi adalah memberikan

tanggapan sangat setuju (SS) sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 59%.

- e. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>3.5</sub>) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan sangat setuju (S) sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 52%.
- f. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>3.6</sub>) yang paling mendominasi adalah memberikan tanggapan sangat setuju (SS) sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 55%.
- g. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>3.7</sub>) yang paling dominan yaitu sebanyak 30 orang memberikan tanggapan setuju (S) dengan persentase sebesar 50%.
- h. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (X<sub>3.8</sub>) yang paling dominan yaitu sebanyak 30 orang memberikan tanggapan setuju (S) dengan persentase sebesar 50%.

#### 4. Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.6

Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja

Y	30 STS		TS		KS		S		SS		Jumlah Skor
	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	
Y <sub>1.1</sub>	0	0%	0	0%	4	6%	37	62%	19	32%	60 (100%)
Y <sub>1.2</sub>	0	0%	0	0%	2	3%	38	63%	20	34%	60 (100%)
Y <sub>1.3</sub>	0	0%	0	0%	1	2%	44	73%	15	25%	60 (100%)
Y <sub>1.4</sub>	0	0%	0	0%	0	0%	40	66%	20	34%	60 (100%)
Y <sub>1.5</sub>	0	0%	0	0%	1	2%	37	62%	22	36%	60 (100%)
Y <sub>1.6</sub>	0	0%	0	0%	0	0%	30	50%	30	50%	60 (100%)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tanggapan atau jawaban responden pada tabel 4.6 di atas, mengenai pernyataan-pernyataan yang ada dalam variabel produktivitas kerja (Y) yaitu sebagai berikut ini:

- a. Tanggapan atau jawaban responden mengenai pernyataan pada indikator butir (Y<sub>1.1</sub>) yang paling mendominasi adalah memberikan tanggapan setuju (S) sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 62%.
- b. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (Y<sub>1.2</sub>) yang paling dominan yaitu sebanyak 38 orang memberikan tanggapan setuju (S) dengan persentase sebesar 63%.
- c. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (Y<sub>1.3</sub>) yang paling mendominasi adalah responden memberikan tanggapan setuju (S) sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 73%.
- d. Tanggapan atau jawaban responden mengenai pernyataan pada indikator butir (Y<sub>1.4</sub>) yang paling mendominasi adalah memberikan tanggapan setuju (S) sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 66%.
- e. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (Y<sub>1.5</sub>) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan setuju (S) sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 62%.
- f. Tanggapan responden mengenai pernyataan pada butir (Y<sub>1.6</sub>) tidak ada yang paling mendominasi karena responden memberikan tanggapan setuju (S) serta tanggapan sangat setuju (SS) sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 50% pada masing-masing tanggapan.

### C. <sup>27</sup> Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan oleh peneliti adalah analisis regresi linier berganda dikarenakan variabel bebas (X) berjumlah lebih dari satu. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat atau pengaruh antar variabel, karena sebab akibat dalam regresi terdapat variabel yang menjadi sebab yaitu variabel bebas atau independen atau penjelas (X) serta variabel yang menjadi akibat yaitu variabel terikat atau dependen atau respon (Y).

Variabel bebas atau independen dalam penelitian ini berjumlah 3 yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), serta kompensasi ( $X_3$ ). Sedangkan, yang menjadi variabel terikat atau dependen yaitu produktivitas kerja ( $Y$ ). Teknik analisis regresi linier berganda ini menggunakan aplikasi program IBM SPSS *statistic* 25. Maka, untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam model regresi linier berganda diperlukan pengujian asumsi klasik yang kemudian dilanjutkan dengan regresi linier berganda serta koefisien determinasi sebagai berikut ini:

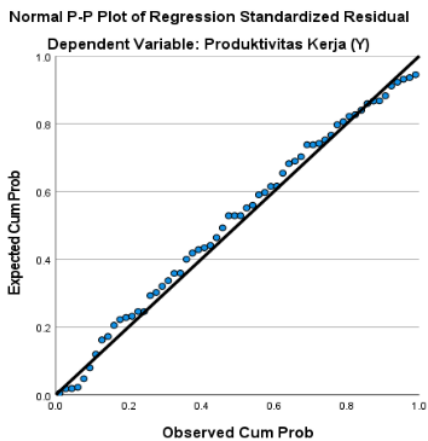
### 1. Pengujian Asumsi Klasik

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda serta data penelitian yang digunakan adalah data primer. Kemudian, untuk memenuhi syarat yang telah ditentukan dalam penggunaan model regresi linier berganda maka perlu dilakukannya pengujian beberapa asumsi klasik sebagai berikut ini:

#### a. Uji Normalitas

Uji ini dipergunakan untuk menguji variabel independen ( $X$ ) dan variabel dependen ( $Y$ ) atau kedua variabel memiliki distribusi yang normal atau tidak normal. Produk regresi yang baik adalah data dengan distribusi yang normal atau yang mendekati normal. Deteksi dilakukan dengan *normal probability plot* dengan melihat penyebaran data yang terlihat seperti titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar dari pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi atau regresi residual memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data atau titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi atau regresi residual tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

**Gambar 4.2**

#### Hasil Uji Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 4.2, dari hasil uji normal probability plot dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh penyebaran data atau titik-titik di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov test*. Uji ini berkaitan dengan tingkat kesesuaian antara distribusi sampel dan distribusi teoritisnya. Kriteria atau pedoman yang digunakan dalam melakukan uji normalitas dengan uji *one sample kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut ini:

- 1) Apabila tingkat signifikansi  $> 5\%$  atau  $0.05$ , maka data berdistribusi normal,
- 2) dan sebaliknya apabila tingkat signifikansi  $\leq 5\%$  atau  $0.05$ , maka data tidak berdistribusi dengan normal.



**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08774956
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.051
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel *one sample kolmogorov-smirnov test* dapat diketahui bahwa pengujian normalitas untuk data di atas menunjukkan pada model regresi berganda yang dibuat telah mengikuti distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Asym sig (2 Tailed)* sebesar  $0,2 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinieritas merupakan kasus di dalam regresi, dimana terdapat hubungan yang kuat antar variabel bebas atau independen. Sedangkan, di dalam regresi tidak boleh terjadi hubungan antar variabel bebas. Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen di dalam model regresi. Salah satu pengujian multikolinearitas yang sering digunakan adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai *tolerance*.

Dasar pengambilan keputusan dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) :

- 1) Jika nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF > 10 artinya terjadi multikolinieritas.

Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas dari nilai *tolerance* :

- 1) Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil uji multikolinieritas dari matrik korelasi antar variabel independen beserta nilai *tolerance* serta VIF ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.586	2.674		.219	.827		
Disiplin Kerja (X1)	.450	.075	.542	5.984	.000	.817	1.225
Motivasi Kerja (X2)	.181	.078	.232	2.319	.024	.671	1.490
Kopensasi (X3)	.152	.074	.209	2.065	.044	.652	1.533

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)  
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel yaitu variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1,225,

motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,490, dan kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 1,533. Tiga variabel tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10. Sedangkan, apabila dilihat dari nilai *tolerance* dari masing-masing variabel yaitu variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,817, motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,671, dan kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,652. Tiga variabel tersebut memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas atau independen.

### c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan yang menunjukkan residual memiliki hubungan dari satu observasi ke observasi lainnya. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Ada beberapa cara untuk melakukan uji autokorelasi. Namun, salah satu uji formal yang paling populer untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji statistik *Durbin Watson (DW Test)*. Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $d$  (*durbin watson*) lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka terdapat gejala autokorelasi
- 2) Jika  $d$  (*durbin watson*) terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka tidak terjadi gejala autokorelasi.
- 3) Jika  $d$  (*durbin watson*) terletak antara  $dL$  dan  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Berikut adalah hasil uji statistik *Durbin Watson (DW Test)* yang nilainya akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 5% dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 <sup>a</sup>	.625	.604	1.11651	2.209

a. Predictors: (Constant), Kopensasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel *output model summary* diatas, diketahui nilai *Durbin Watson* (d) sebesar 2,209. Selanjutnya, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin Watson* pada signifikansi 5% dengan rumus  $(k;N)$ . Adapun jumlah variabel independen adalah 3 ( $k = 3$ ), sementara jumlah sampel atau  $N = 60$ , maka  $(k;N) = (3 ; 60)$ . Angka ini kemudian dapat dilihat pada distribusi tabel *Durbin Watson*. Maka, dapat ditemukan nilai  $dL = 1,4797$  dan  $dU = 1,6889$ . Nilai *Durbin Watson* (d) sebesar 2,209 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,6889 dan kurang dari (4-dU)  $4-1,6889 = 2,3111$ . Sehingga, sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji *Durbin Watson*, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

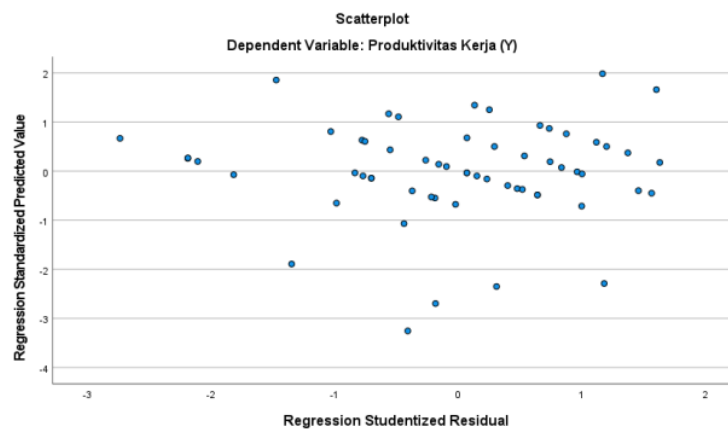
#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut dengan homokedastisitas. Namun, apabila berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Salah satu persyaratan dalam model uji regresi yaitu dimana tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Sementara jika terjadi gejala atau masalah heterokedastisitas ini akan berakibat pada sebuah keraguan atau ketidakakuratan pada suatu

hasil analisis regresi yang dilakukan. Pendeteksian kasus heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu dengan melihat *scatterplot*. Cara untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dengan kriteria sebagai berikut ini:

- 1) Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y.
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini:



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

**Gambar 4.3**

#### **Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik *Scatterplot***

Pada gambar 4.3 di atas, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik terlihat menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen atau variabel bebas (X) dengan variabel dependen atau variabel terikat (Y), maka digunakan model regresi linier berganda dengan yang dirumuskan sebagai berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

**Y** : Variabel dependen produktivitas kerja

**$\alpha$**  : Bilangan konstanta

**$\beta_1, \beta_2, \beta_3$**  : Koefisien regresi

**$X_1, X_2, X_3$**  : Variabel independen disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ )

**e** : Kesalahan prediksi (*standart error*)

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

**Tabel 4.10**

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.586	2.674		.219	.827
Disiplin Kerja (X1)	.450	.075	.542	5.984	.000
Motivasi Kerja (X2)	.181	.078	.232	2.319	.024
Kopensasi (X3)	.152	.074	.209	2.065	.044

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)  
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Menurut tabel 4.10 di atas, maka dapat dilihat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut ini:

Keterangan:

*Constant* = 0,586

$X_1$  = 0,450

$X_2$  = 0,181

$X_3$  = 0,152

$$Y = 0,586 + 0,450 X_1 + 0,181 X_2 + 0,152 X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.10 di atas mempunyai penjelasan makna sebagai berikut ini:

a. Konstanta = 0,586

Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), dan variabel kompensasi ( $X_3$ ) bernilai 0, maka nilai produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah 0,586.

b. Koefisien  $X_1 = 0,450$

Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap ( $Y$ ) produktivitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,450 satuan, sehingga artinya apabila terjadi peningkatan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka ( $Y$ ) produktivitas kerja akan naik sebesar 0,450 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja dan kompensasi tetap atau konstan.

c. Koefisien  $X_2 = 0,181$

Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap ( $Y$ ) produktivitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,181 satuan, sehingga artinya apabila terjadi peningkatan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka ( $Y$ ) produktivitas kerja akan naik sebesar 0,181 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja dan kompensasi tetap atau konstan.

d. Koefisien  $X_3 = 0,152$

Variabel kompensasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap (Y) produktivitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,152 satuan, sehingga artinya apabila terjadi peningkatan variabel kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka (Y) produktivitas kerja akan naik sebesar 0,152 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tetap atau konstan.

e. Variabel yang berpengaruh paling dominan

Semakin nilai koefisien B (beta) menjauhi 0 maka variabel tersebut semakin dominan. Serta variabel yang nilai signifikannya kurang dari 0,05 adalah variabel yang paling dominan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat dilihat bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) yang memiliki nilai koefisien B (beta) paling besar yaitu 0,450. Variabel disiplin kerja juga memiliki nilai signifikan 0,000 yang nilai signifikannya paling kurang dari 0,05 dibandingkan dengan variabel lainnya.

### 3. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *adjusted R<sup>2</sup>* yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Atau dengan kata lain nilai koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

*Adjusted R<sup>2</sup> = 0* menunjukkan bahwa variasi variabel bebas (X) yang digunakan dalam metode tidak menjelaskan sedikit pun variasi variabel terikat (Y). Dan sebaliknya, *Adjusted R<sup>2</sup> = 1* menunjukkan bahwa variasi variabel bebas (X) yang digunakan dalam metode menjelaskan 100% variasi variabel terikat (Y). Di bawah ini pada tabel 4.11, menunjukkan hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel bebas atau independen



yaitu variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), dan variabel kompensasi ( $X_3$ ).

13  
Tabel 4.11

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.625	.604	1.11651

a. Predictors: (Constant), Kopensasi ( $X_3$ ), Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ )

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja ( $Y$ )

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

13  
Berdasarkan dari tabel 4.11 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,604. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas atau independen ( $X$ ) yaitu variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), dan variabel kompensasi ( $X_3$ ) mampu menjelaskan variabel terikat atau dependen ( $Y$ ) yaitu produktivitas kerja sebesar 60,4% dan sisanya 39,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

#### D. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji parsial ( $t$ ) dan uji simultan ( $f$ ) untuk menguji hipotesis, berikut ini adalah penjelasannya secara rinci:

##### 1. Uji Parsial (Uji- $t$ )

Uji- $t$  ini merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam model analisis regresi linier berganda. Uji- $t$  ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen ( $X$ ) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen ( $Y$ ). Hipotesis untuk pengujian ini adalah sebagai berikut ini:

$H_0$ :  $X_1, X_2, X_3$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

$H_a$ :  $X_1, X_2, X_3$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

Dasar pengambilan keputusan dalam uji-t dengan menggunakan nilai signifikansi adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (sig.)  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel X terhadap Y.
- b. Jika nilai signifikansi (sig.)  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel X terhadap Y.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji-t dengan menggunakan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai t positif:
  - 1)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh)
  - 2)  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh)
- b. Jika nilai t negatif
  - 1)  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh)
  - 2)  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh)
- c. Untuk mencari  $t_{tabel}$  caranya dengan melihat  $\alpha = 0,05$  dan df (*degrees of freedom*) dengan syarat sebagai berikut ini:
  - 1) Jika pengujian 1 arah (*one tailed*) maka dapat dilihat langsung  $\alpha = 0,05$
  - 2) Jika pengujian 2 arah (*two tailed*) maka dapat dilihat langsung  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$
  - 3)  $df = n$  (sampel) - k (banyaknya variabel) - 1,  $df = 60-3-1 = 56$

Hasil pengujian secara parsial menggunakan uji-t yang nilainya dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.586	2.674		.219	.827
Disiplin Kerja (X1)	.450	.075	.542	5.984	.000
Motivasi Kerja (X2)	.181	.078	.232	2.319	.024
Kopensasi (X3)	.152	.074	.209	2.065	.044

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)  
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil dari analisis uji-t pada tabel 4.12 dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Dapat diketahui nilai sig. untuk pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> 5,984 > t<sub>tabel</sub> 2,003. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang artinya variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2) Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Dapat diketahui nilai sig. untuk pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y adalah sebesar 0,024 < 0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> 2,319 > t<sub>tabel</sub> 2,003. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang artinya variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3) Variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>)

Dapat diketahui nilai sig. untuk pengaruh X<sub>3</sub> terhadap Y adalah sebesar 0,044 < 0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> 2,065 > t<sub>tabel</sub> 2,003. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang artinya variabel kompensasi (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

## 2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas atau independen yaitu variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), dan variabel kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel terikat atau dependen yaitu produktivitas kerja ( $Y$ ). Kriteria pengambilan Uji F adalah sebagai berikut ini:

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig. < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menyatakan bahwa semua variabel bebas atau independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat atau dependen.
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig. > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini menyatakan bahwa semua variabel bebas atau independen tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat atau dependen.
- c. Untuk mencari  $F_{tabel}$  caranya dengan melihat  $df_1$  dan  $df_2$  dengan syarat sebagai berikut ini:
  - 1)  $df_1 = k =$  banyaknya variabel bebas
  - 2)  $df_2 = n$  (sampel) -  $k$  (banyaknya variabel) - 1,  $df = 60-3-1 = 56$  (banyaknya data)

Hasil pengujian secara simultan menggunakan uji-F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.125	3	38.708	31.051	.000 <sup>b</sup>
	Residual	69.809	56	1.247		
	Total	185.933	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kopensasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil dari analisis uji-F pada tabel 4.13 dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

Berdasarkan *output* ANOVA di atas dapat diketahui nilai signifikansi adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dan berdasarkan perbandingan Nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,051 dan nilai  $F_{tabel}$  2,77 sehingga nilai  $F_{hitung}$   $31,051 > F_{tabel}$  2,77.

Maka, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji-F sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, secara simultan atau bersama-sama variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

## **E. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan aplikasi program statistik IBM SPSS versi 25 didapatkan hasil uji-t pada tabel 4.12 diperoleh nilai probabilitas variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) lebih kecil dari taraf signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  serta memiliki nilai  $t_{hitung}$  5,984  $> t_{tabel}$  2,003. Sehingga, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Sedangkan, pada hasil pengujian regresi linier berganda, variabel disiplin

kerja memperoleh nilai positif dengan koefisien regresi sebesar 0,450 satuan yang berarti terjadi hubungan searah dengan variabel produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja para karyawan.

Disiplin kerja adalah ketika karyawan dapat taat melaksanakan perintah serta taat pada peraturan organisasi atau pimpinan dalam ruang lingkup pekerjaan (Haras et al., 2020). Disiplin kerja pada para karyawan akan tercipta apabila tata tertib terus ditegakkan sehingga karyawan akan bekerja dan memenuhi kewajibannya sesuai dengan harapan perusahaan dan dengan perasaan senang tanpa paksaan. Hal ini harus diimbangi dengan pemenuhan fasilitas untuk bekerja serta peningkatan kesejahteraan karyawan agar karyawan terdorong untuk bersikap disiplin dalam bekerja. Apabila disiplin kerja selalu ditanamkan kepada para karyawan maka akan tercipta suasana kondusif di dalam perusahaan serta rasa nyaman untuk bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Debiana Bulu (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu”. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan aplikasi program statistik IBM SPSS versi 25 didapatkan hasil uji-t pada tabel 4.12 diperoleh nilai probabilitas variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) lebih kecil dari taraf signifikan yaitu  $0,024 < 0,05$  serta memiliki nilai  $t_{hitung} 2,319 > t_{tabel} 2,003$ . Sehingga, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ). Sedangkan, pada hasil pengujian regresi linier berganda, variabel

motivasi kerja memperoleh nilai positif dengan koefisien regresi sebesar 0,181 satuan yang berarti terjadi hubungan searah dengan variabel produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja para karyawan.

Agustini (2019), berpendapat bahwa motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari proses integrasi tersebut. Perusahaan juga harus memotivasi kerja karyawannya agar hasil akhir pekerjaannya menjadi memuaskan serta peningkatan produktivitas kerja dapat tercapai. Tanpa adanya motivasi kerja, seorang pegawai tidak dapat bekerja sesuai harapan perusahaan dan sesuai standar yang berlaku karena yang menjadi motifnya dalam bekerja tidak terpenuhi. Maka dari itu, perusahaan harus sering memberikan motivasi kerja kepada para pegawai agar produktivitas kerja menjadi meningkat serta keuntungan perusahaan juga akan semakin meningkat.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Ghaza Adi Nugroho Ananto (2022) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Madiun”. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Semesta Mitra Sejahtera Madiun.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan aplikasi program statistik IBM SPSS versi 25 didapatkan hasil uji-t pada tabel 4.12 diperoleh nilai probabilitas variabel kompensasi ( $X_3$ ) lebih kecil dari taraf signifikan yaitu  $0,044 < 0,05$  serta memiliki nilai  $t_{hitung} 2,065 > t_{tabel} 2,003$ . Sehingga, dapat dikatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Sedangkan, pada hasil pengujian regresi linier berganda, variabel kompensasi memperoleh nilai positif dengan koefisien regresi sebesar 0,152 satuan yang berarti terjadi hubungan searah dengan variabel produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryo dikutip oleh Potak S (2016), mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan alasan utama pegawai bekerja dan merupakan alat perusahaan yang digunakan untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa apabila suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tidak memadai terhadap para karyawan maka produktivitas kerja para karyawan juga akan menurun. Perusahaan akan berpotensi kehilangan karyawan potensial yang dimiliki dan merupakan aset yang menunjang jalannya kegiatan usaha perusahaan.

Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu dari Ghaza Adi Nugroho Ananto (2022) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Madiun”. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Semesta Mitra Sejahtera Madiun.

#### **23** **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan aplikasi program statistik IBM SPSS versi 25 didapatkan hasil uji koefisien determinasi (*adjusted R*<sup>2</sup>), berdasarkan dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,604. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas atau independen (X) yaitu variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), variabel motivasi



kerja ( $X_2$ ), dan variabel kompensasi ( $X_3$ ) mampu menjelaskan variabel terikat atau dependen (Y) yaitu produktivitas kerja sebesar 60,4% dan sisanya 39,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Sedangkan, pada hasil uji-F pada tabel 4.13 diperoleh nilai probabilitas variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) lebih kecil dari taraf signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  serta memiliki nilai  $F_{hitung} 31,051 > F_{tabel} 2,77$ . Sehingga, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Mengacu pada rumusan masalah penelitian yang telah disusun, analisis data yang diperoleh dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut ini:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut ini:

### **1. Bagi Perusahaan PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri**

Sebaiknya PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri lebih meningkatkan disiplin kerja para karyawannya dengan cara lebih tegas dalam menegakkan peraturan yang ada jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti misalnya karyawan yang datang terlambat. Sedangkan untuk memotivasi kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi sesuatu yang menjadi motif dari para karyawan untuk bekerja serta memberikan semangat untuk para karyawannya misalnya dengan memberikan bonus berupa liburan bersama. Begitu pun juga tentang kompensasi, perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dan memadai untuk para karyawannya agar perusahaan tidak berpotensi kehilangan karyawan potensial yang dimiliki dan merupakan aset yang menunjang jalannya kegiatan usaha perusahaan. Semua hal ini dilakukan agar hasil akhir pekerjaan para karyawan menjadi memuaskan serta tercapai peningkatan produktivitas kerja.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang berbeda untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih memperluas variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik di masa yang akan datang. Hal ini diusulkan karena telah terbukti bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki dampak yang hanya sebesar 60,4% terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera, sehingga faktor yang lain juga perlu dikaji lebih dalam.

# PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SUKSES MITRA SEJAHTERA

## ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.unpkediri.ac.id">repository.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1%
4	<a href="http://repository.umpalopo.ac.id">repository.umpalopo.ac.id</a> Internet Source	<1%
5	<a href="http://repo.iain-tulungagung.ac.id">repo.iain-tulungagung.ac.id</a> Internet Source	<1%
6	<a href="http://pkm-cikakak.blogspot.com">pkm-cikakak.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://eprints.pancabudi.ac.id">eprints.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://repository.stienobel-indonesia.ac.id">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a> Internet Source	<1%

9	Internet Source	<1 %
10	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="http://digilib.uns.ac.id">digilib.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://repository.nobel.ac.id">repository.nobel.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://e-journal.unair.ac.id">e-journal.unair.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	<1 %

21	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id">e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://johannessimatupang.wordpress.com">johannessimatupang.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://makalahtentang.wordpress.com">makalahtentang.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
26	Yulandri Yulandri, Onsardi Onsardi. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan", BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting, 2020 Publication	<1 %
27	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://ecampus.pelitabangsa.ac.id">ecampus.pelitabangsa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://ejournal.upbatam.ac.id">ejournal.upbatam.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://idr.uin-antasari.ac.id">idr.uin-antasari.ac.id</a> Internet Source	<1 %

---

32	<a href="https://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="https://pdfcoffee.com">pdfcoffee.com</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="https://repository.fe.unj.ac.id">repository.fe.unj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="https://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="https://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source	<1 %
37	Uripa Rahayu, Harlina Kurniaty. "Pengaruh Pengalaman Konsumen dan Kesadaran Merek Terhadap Minat Beli Ulang Pada Galaxy Cafe Resto Meeting Room Buntok Tahun 2023", Anterior Jurnal, 2024 Publication	<1 %
38	<a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="https://eprints.ukmc.ac.id">eprints.ukmc.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	<a href="https://ojs.unublitar.ac.id">ojs.unublitar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
41	Wiwik Widiyanti. "Pengaruh Kemanfaatan, Kemudahan Penggunaan dan Promosi terhadap Keputusan Penggunaan E-Wallet	<1 %

---



# OVO di Depok", Moneter - Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2020

Publication

---

42 [id.123dok.com](http://id.123dok.com) <1 %  
Internet Source

---

43 [jurnal.untan.ac.id](http://jurnal.untan.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

44 [media.neliti.com](http://media.neliti.com) <1 %  
Internet Source

---

45 [lppmstianusa.com](http://lppmstianusa.com) <1 %  
Internet Source

---

46 [repository-feb.unpak.ac.id](http://repository-feb.unpak.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

47 [repository.iainbengkulu.ac.id](http://repository.iainbengkulu.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

48 Sineba Arli Silvia. "Pengaruh Kualitas Aset Terhadap Profitabilitas Pada Perbankan Syariah Di Indonesia", AL-FALAH : Journal of Islamic Economics, 2017 <1 %  
Publication

---

49 Zakaria Zakaria, Fajar Rina Sejati, Murti Muti. "Dividend Policy pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar Di BEI", Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi, 2020 <1 %  
Publication

---

[dspace.uii.ac.id](http://dspace.uii.ac.id)

50

Internet Source

<1 %

---

51

[eprints.uny.ac.id](http://eprints.uny.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

52

[etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

53

[library.polmed.ac.id](http://library.polmed.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

54

[repo.usni.ac.id](http://repo.usni.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

55

[repositori.usu.ac.id](http://repositori.usu.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

56

[repository.unimugo.ac.id](http://repository.unimugo.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

57

[text-id.123dok.com](http://text-id.123dok.com)

Internet Source

<1 %

---

58

[www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

Internet Source

<1 %

---

59

[makalahsekolah96.blogspot.com](http://makalahsekolah96.blogspot.com)

Internet Source

<1 %

---

60

[pt.scribd.com](http://pt.scribd.com)

Internet Source

<1 %

---

61

[repo.uinsatu.ac.id](http://repo.uinsatu.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

62 [simki.unpkediri.ac.id](http://simki.unpkediri.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

63 [www.e-journal.stie-aub.ac.id](http://www.e-journal.stie-aub.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

64 Andrie Andrie. "ANALISA PERANCANGAN KAPASITAS PENYIMPANAN OPTIMAL GUDANG BARANG JADI (STUDI KASUS: PT. SAGATRADE MURNI SAMARINDA)", ILTEK : Jurnal Teknologi, 2017 <1 %  
Publication

---

65 [repository.radenintan.ac.id](http://repository.radenintan.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

# PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SUKSES MITRA SEJAHTERA KEDIRI

*by 1 1*

---

**Submission date:** 15-Jul-2024 05:15AM (UTC+0530)

**Submission ID:** 2416007861

**File name:** 4856-Article\_Text-18231-1-15-20240714.doc (319.5K)

**Word count:** 3520

**Character count:** 22346

6  
**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SUKSES MITRA  
SEJAHTERA KEDIRI**

1  
Elsa Intan Septiana, Forijati, Itot Bian Raharjo  
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jalan KH Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto,  
Kota Kediri, Jawa Timur 64112  
elsaintansept@gmail.com, forijati@unpkediri.ac.id, itotbian@unpkediri.ac.id

Informasi Artikel  
Tanggal Masuk : Tanggal Revisi : Tanggal Diterima :

Abstract

3  
*There are several issues in the company so this is the background for this research to look at the impact of discipline, motivation and rewards on employee productivity at work, both individually and at the same time. In this examination, discipline, motivation and compensation are independent factors, while work productivity is the reliant variable. This exploration was directed at PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Quantitative causality and associative causality are utilized in this research strategy. This study's population consisted of all production employees, and 60 samples were selected through simple random sampling. Information examination utilizes the assistance of the IBM SPSS 25 program. There are several tests used, namely classical assumptions, regres 25, and hypotheses used in analysis techniques. Discipline, motivation, and compensation are the three independent variables that were found to have a significant impact on employee productivity. Furthermore, the three free factors likewise have a huge impact all the while on representative work efficiency productivity at PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.*

**Keywords:** Discipline, Motivation, Compensation, and Employee Work Productivity

Abstr

3  
Ada beberapa isu di perusahaan sehingga melatar belakangi penelitian ini untuk melihat dampak disiplin, motivasi, dan imbalan terhadap produktifnya karyawan dalam bekerja, baik secara spasial maupun simultan. Dalam pengujian ini disiplin, motivasi dan kompensasi merupakan faktor independen, sedangkan produktivitas kerja merupakan variabel dependen. Eksplorasi ini diarahkan ke PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Kausalitas kuantitatif dan kausalitas asosiatif digunakan dalam strategi penelitian ini. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan bagian produksi, dan sampel yang dipilih sebanyak 60 orang melalui simple random sampling. Pemeriksaan informasi memanfaatkan bantuan program IBM SPSS 25. Ada beberapa pengujian yang digunakan yakni asumsi klasik, regresi, dan hipotesis digunakan dalam teknik analisis. Disiplin, motivasi, dan kompensasi merupakan tiga variabel independen yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lebih lanjut, ketiga faktor bebas tersebut juga mempunyai dampak besar sekaligus terhadap produktivitas kerja di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

12  
**Kata Kunci:** Disiplin, Motivasi, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Sebagai sarana mempertahankan eksistensinya, suatu perusahaan menerapkan berbagai pendekatan pengelolaan faktor produksi untuk mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan. Faktor produksi khususnya manusianya merupakan faktor produksi yang perlu dikelola dengan cara terbaik. Mereka penting bagi bisnis dan harus dikelola dengan baik melalui MSDM yang baik. Demikianlah, mengapa begitu penting bagi organisasi untuk dapat melaksanakan kerangka kerja MSDM yang berkualitas sehingga kualitas SDM yang tiadaandingannya dapat mendukung setiap lini organisasi dan memenuhi semua tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Tantangan bagi manajer dalam menempatkan karyawan di tempat yang tepat dan melakukan hal yang benar adalah organisasi mengharapkan tujuan mereka dapat dicapai dengan cara yang seefisien mungkin [1]. Kemampuan administratif yang mencakup persiapan, koordinasi, perakitan dan pengendalian merupakan penugasan aset manusia dewan. Akuisisi, peningkatan, pembayaran, pencampuran, pemeliharaan, dan akhir adalah contoh kemampuan fungsional. Kemampuan ketiga adalah tugas aset manusia para eksekutif dalam mencapai tujuan otoritatif organisasi [2].

Sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya, produktivitas kerja karyawan sangatlah penting. Keuntungan dan produktivitas suatu perusahaan akan meningkat seiring dengan

semakin tingginya tingkat produktivitas kerja karyawannya. Sejauh mana sumber daya organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan tingkat prestasi kerja setinggi-tingginya dengan pengorbanan sekecil mungkin diukur dengan produktivitas kerja [3]. Metode yang dapat dilakukan terhadap karyawan sehingga akan menjadikannya bekerja dengan profesional, antara lain dengan meningkatkan kedisiplinan, mendorong motifnya dalam bekerja, dan memberikan imbalan yang memadai.

Sebuah proses yang disebut disiplin dapat membantu seseorang merasa berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan mematuhi semua peraturan yang berlaku [4]. Disiplin merupakan suatu cara berperilaku yang harus ditanamkan pada diri setiap orang di dalam maupun di luar pekerjaan, setiap individu harus mengikuti atau menaati setiap pedoman yang ada.

Hal lain yang dianggap dapat menaikkan efisiensi dan produktivitas kerja representatif adalah pemberian dorongan motivasi. Dorongan atau keinginan internal seseorang untuk terlibat dalam pekerjaannya dan melakukan yang terbaik dikenal dengan istilah motivasi kerja. Ini mencakup faktor-faktor yang memengaruhi energi, arah, dan tekad seseorang dalam mencapai tujuan terkait bisnis [5]. Hal yang menjadi motif dalam diri individu biasanya adalah suatu perubahan yang menyebabkan dirinya berbuat atau bertindak tertentu karena adanya kebutuhan, keinginan, atau tujuan tertentu. Itu bisa muncul sebagai tanda perasaan dan emosi atau karakteristik perilaku [6]. Karyawan perlu memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja agar dapat menyelesaikan tugasnya. Karena motivasi seseorang itulah yang membuat dirinya ingin melakukan hal tertentu. sehingga dapat membuat karyawan bertindak dengan cara tertentu dengan tujuan tertentu, seperti membuat mereka lebih baik dalam pekerjaannya [7]. Ketidakhadiran, menurunnya tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, serta bentuk-bentuk keluhan lain di tempat kerja dapat diperburuk oleh rendahnya tingkat motivasi kerja di kalangan karyawan.

Produktivitas karyawan juga akan sangat diuntungkan dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan atas beban kerja yang diterimanya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus adil dan pantas. Pekerja diberi imbalan oleh suatu organisasi atas usahanya memajukan tujuan perusahaan dengan menerima kompensasi, yaitu suatu bentuk imbalan atau imbalan atas jasa yang diberikan [8]. Aspek terpenting dari bisnis atau organisasi mana pun adalah kompensasi. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kompensasi yang memadai. Penurunan kinerja dan *output* karyawan di tempat kerja terjadi ketika kompensasi tidak sesuai harapan.

Perusahaan ini harus selalu mampu memenuhi kebutuhan pasar dan mengirimkan barang tepat waktu. Oleh karena itu, produktivitas karyawan sangat penting untuk memastikan tidak timbul masalah dan permintaan barang dapat terpenuhi. Produktivitas menjadi isu utama PT SMS Kediri dalam kegiatan produksinya. Setiap hari, hasil produksi berfluktuasi tidak selaras dengan target keberhasilan perusahaan. Naik turunnya hasil produksi sehari-hari dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain semangat kerja karyawan dan kurangnya disiplin.

## METODE

Dengan menggunakan metode asosiatif kausal dan penelitian kausalitas kuantitatif, metode ini menjelaskan hubungan sebab akibat diantara variabel. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pekerja produksi di PT SMS Kediri. Metode simpel sampel random digunakan untuk memilih 60 sampel. Kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan dalam instrumen penelitian diperiksa. Dengan bantuan program IBM SPSS 25, pengujian asumsi klasik, pengujian regresi, dan pengujian hipotesis digunakan dalam teknik analisisnya.

## Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Keluaran perhitungan kevalidan terhadap variabel dalam penelitian ini secara ringkas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	N Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X <sub>1.1</sub>	.490	.254	Valid
	X <sub>1.2</sub>	.489	.254	
	X <sub>1.3</sub>	.534	.254	
	X <sub>1.4</sub>	.652	.254	
	X <sub>1.5</sub>	.561	.254	
	X <sub>1.6</sub>	.593	.254	
	15	.575	.254	
Motivasi Kerja	X <sub>2.1</sub>	.658	.254	Valid
	X <sub>2.2</sub>	.565	.254	
	X <sub>2.3</sub>	.631	.254	
	X <sub>2.4</sub>	.443	.254	
	X <sub>2.5</sub>	.532	.254	
	X <sub>2.6</sub>	.564	.254	
	5	.629	.254	
Kompensasi	X <sub>3.1</sub>	.552	.254	Valid
	X <sub>3.2</sub>	.588	.254	
	X <sub>3.3</sub>	.652	.254	
	X <sub>3.4</sub>	.708	.254	
	X <sub>3.5</sub>	.580	.254	
	X <sub>3.6</sub>	.577	.254	
	X <sub>3.7</sub>	.271	.254	
	5	.371	.254	
Produktivitas Kerja	Y <sub>1.1</sub>	.543	.254	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	.659	.254	
	Y <sub>1.3</sub>	.544	.254	
	Y <sub>1.4</sub>	.515	.254	
	Y <sub>1.5</sub>	.625	.254	
	Y <sub>1.6</sub>	.587	.254	

Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Keluaran di atas menunjukkan tingkat kevalidan dari alat yang dipergunakan berupa kuesioner cukup baik. Penilaian dari keseluruhan  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  .254. Maka dapat dikatakan bahwa, semua item valid.

Berikut hasil perhitungan keandalan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria Nilai	Keterangan
Disiplin (X <sub>1</sub> )	.626	.6	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	.664	.6	
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	.631	.6	
Produktivitas Kerja (Y)	.603	.6	

Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Dari tabel di atas, diketahui seluruh variabel penelitian (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>), (X<sub>3</sub>), dan (Y) dinyatakan reliabel karena memenuhi persyaratan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Pada tabel berikut ini disajikan gambaran responden karyawan bagian produksi berdasarkan jenis kelamin di PT Sukses Mitra Sejahtera (SMS):

16  
**Tabel 3. Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	30	50%
Perempuan	30	50%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Keluaran dari tabel 3, diketahui jumlah responden antara perempuan dan laki-laki sama yakni 50%.

Pada tabel berikut disajikan gambaran responden karyawan bagian produksi PT Sukses Mitra Sejahtera berdasarkan usianya:

38  
**Tabel 4. Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 tahun	11	18%
>20 tahun	42	70%
>30 tahun	4	7%
>40 tahun	3	5%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

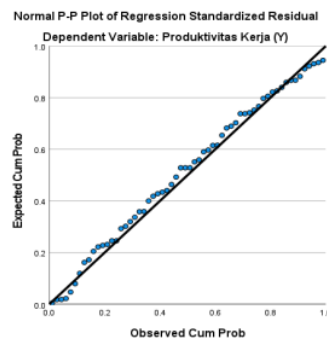
Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Dapat disaksikan, bahwa dari keseluruhan jumlah responden yaitu 60 orang, ada yang berusia berkisar <20 tahun yang banyaknya 11 orang atau sebanyak 18%. Ada yang berusia berkisar >20 tahun yang banyaknya 42 orang atau 70%. Selanjutnya, ada yang berusia berkisar >30 tahun yang banyaknya 4 orang atau 7%. Yang terakhir ada yang berusia berkisar >40 tahun yang banyaknya 3 orang atau sebanyak 5%.

### 33 Uji Asumsi Klasik

#### a. Pengujian Normalitas

Pengujian ini dipergunakan untuk menilai variabel (X) dan (Y) atau kedua variabel memiliki distribusi yang normal atau tidak. Deteksi dilakukan dengan *normal probability plot* dengan memantau hasil penyebaran data yang terlihat seperti banyak titik yang berkumpul pada sumbu diagonal dari grafik yang dipaparkan di bawah:



Sumber: Data asli yang diolah, 2024

**Gambar 1. Grafik Normal Probability Plot**



Grafik di atas, memaparkan data dengan penyaluran yang semestinya. Itu dinilai dari persebaran data berupa banyaknya titik mengikuti arah garis, sehingga ini memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian ini juga bisa dijalankan dengan menggunakan pengujian *one sample kolmogorov test*. Kriteria atau pedoman yang diperlukan menjalankan pengujian ini adalah:

- 1) Apabila tingkat signifikansi > 5%, maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya.

4  
**Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08774956
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.051
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Keluaran di atas menunjukkan nilai *Asym sig* sebesar 0,2 lebih dari tingkat signifikansinya. Sehingga disimpulkan bahwa data yang dipergunakan normal.

#### b. Pengujian Multikolinearitas

Uji ini memiliki kepentingan mendeteksi apakah terdapat temuan keterkaitan antar variabel. Pengecekan dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* atau nilai *tolerance* yang ditunjukkan berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.586	2.674			.219	.827		
Disiplin Kerja (X1)	.450	.075	.542		5.984	.000	.817	1.225
Motivasi Kerja (X2)	.181	.078	.232		2.319	.024	.671	1.490
Kopensasi (X3)	.152	.074	.209		2.065	.044	.652	1.533

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Dari tabel 6, didapati keluaran VIF dari variabel (X<sub>1</sub>) = 1,225, variabel (X<sub>2</sub>) = 1,490, dan (X<sub>3</sub>) = 1,533. Keseluruhan variabel di atas mendapatkan nilai VIF kurang daripada 10. Sedangkan, apabila dilihat dari nilai *tolerance* dari sel variabel yaitu variabel (X<sub>1</sub>) = .817, (X<sub>2</sub>) = .671, dan (X<sub>3</sub>) = .652. Tiga variabel di atas menyandang nilai *tolerance* lebih besar daripada 0,1. Jadi disimpulkan tidak terjadi keterkaitan atau korelasi antar variabel.

**c. Pengujian Autokorelasi**

Tes ini digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan antara kesalahan membingungkan pada periode  $t$  dan kesalahan membingungkan pada periode  $t-1$ . Untuk mengidentifikasi autokorelasi, dapat memakai uji terukur *Durbin Watson (DW Test)*. Berikutnya adalah hasil uji *DW Test* yang nilainya kontras dan nilai kepentingannya 5% pada tabel di berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 <sup>a</sup>	.625	.604	1.11651	2.209

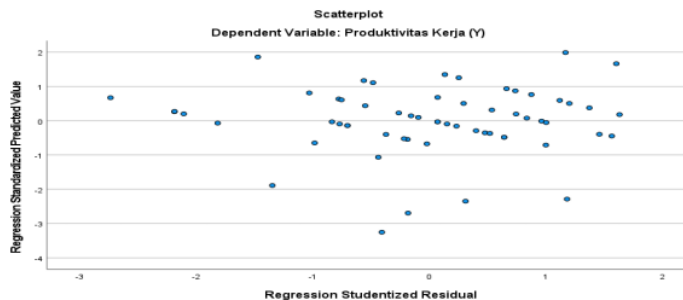
a. Predictors: (Constant), Kopensasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)  
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Keluaran di atas menunjukkan nilai *DW Test* bernilai 2,209. Sejak itu, nilainya diperbandingkan dengan nilai *DW Table* pada signifikansi 5% beserta perumusan  $(k;N)$ . Sementara banyaknya variable bebas yakni 3 atau  $k=3$ , di sisi lain banyaknya sampel atau  $N=60$ , sehingga menjadi  $(k;N)=(3;60)$ . Angka inilah yang kemudian disimak dalam tabel penyebaran DW. Sehingga terdeteksi nilai  $d_{23}$  4,797 dan  $dU=1,6889$ . Nilai *DW Test* bernilai 2,209 di atas batas  $(dU)$  yakni 1,6889 dan  $<(4-dU) 4-1,6889=2,3111$ . Akhirnya disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi.

**d. Pengujian Heteroskedastisitas**

Tes ini digunakan untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya ketidaksamaan *variance* diantara data yang diamati dengan prediksi suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pendeteksian kasus ini dijalankan dengan mengamati *scatterplot* berikut ini:



Sumber: Data asli yang diolah, 2024

**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

Grafik tersebut menyajikan banyaknya data yang acak serta tidak berpola, serta teracak dengan baik pada bagian atas ataupun bawah 0 pada sumbu Y. Maka, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Agar dapat mendeteksi dampak variabel (X) terhadap (Y), Jadilah dipergunakan model regresi linier berganda dengan perumusan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel produktivitas kerja
- $\alpha$  : Constant
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Coefficient
- $X_1, X_2, X_3$  : Variabel X
- e : Standart error

Keluaran analisis dapat ditemukan pada tabel di bawah ini:

13  
**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.586	2.674		.219	.827
Disiplin Kerja (X1)	.450	.075	.542	5.984	.000
Motivasi Kerja (X2)	.181	.078	.232	2.319	.024
Kopensasi (X3)	.152	.074	.209	2.065	.044

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Menurut keluaran yang ditunjukkan, dapat dilihat perumusan regresi berikut ini:

Keterangan:

- Constant = .586
- $X_1$  = .450
- $X_2$  = .181
- $X_3$  = .152

$$Y = .586 + .450 X_1 + .181 X_2 + .152 X_3 + e$$

Keluaran di atas memiliki penjelasan makna seperti berikut:

- a. Constant = .586  
 Bilangan ini mengidentifikasi jika variabel ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), dan ( $X_3$ ) bernilai 0, maka nilai Y adalah .586.
- b. Coefficient  $X_1$  = .450  
 Dengan koefisien sebesar .450 satuan menjadikan variabel disiplin berdampak konklusif terhadap (Y). Dengan asumsi variabel motivasi dan kompensasi tidak mengalami perubahan, ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebanyak .450 setiap kenaikan satu kesatuan pada variabel disiplin.
- c. Coefficient  $X_2$  = .181  
 Dengan koefisien sebesar .181 satuan menjadikan variabel motivasi berpengaruh konklusif terhadap (Y). Dengan asumsi variabel disiplin dan kompensasi tidak mengalami perubahan, ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebanyak .181 setiap kenaikan satu kesatuan pada variabel motivasi.
- d. Coefficient  $X_3$  = .152  
 Dengan koefisien sebesar .152 satuan menjadikan variabel kompensasi berpengaruh konklusif terhadap (Y). Dengan asumsi variabel disiplin dan motivasi tidak mengalami perubahan, ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebanyak .152 setiap kenaikan satu kesatuan pada variabel kompensasi.
- e. Dominant Variable

Semakin nilai koefisien B (beta) menjauhi 0 maka variabel tersebut semakin dominan. Serta variabel yang nilai signifikannya < .05 adalah variabel paling dominan. Dari keluaran penelitian, yang berdampak paling dominan adalah disiplin (X<sub>1</sub>) dengan nilai koefisien beta terbesar yakni .450. Variabel disiplin kerja juga mempunyai nilai signifikansi .000 yang paling kurang dari .05 dibandingkan dengan lainnya.

**Pengujian Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Pengujian ini dilihat dari keluaran *adjusted R<sup>2</sup>* yang ditunjukkan untuk melihat sejauh mana kekuatan model untuk menjelaskan variasi variabel (Y). *Adjusted R<sup>2</sup>* = 0 menunjukkan variasi variabel (X) yang digunakan dalam metode tidak menjelaskan sedikit pun variasi variabel (Y). Dan sebaliknya, *Adjusted R<sup>2</sup>* = 1 menunjukkan variasi variabel (X) yang dipergunakan dalam metode menjelaskan 100% variasi variabel (Y). Berikut pemaparan hasil pengujian:

36  
**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Model	Model Summary <sup>a</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.790 <sup>a</sup>	.625	.604	1.11651

a. Predictors: (Constant), Kopensasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)  
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)  
 Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Keluaran di atas menyebutkan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar .604. Mengartikan variabel independen (X) mampu berdampak 60,4% terhadap produktivitas kerja, menjadikan perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor lain.

**Pengujian Hipotesis**

**a. Pengujian Parsial (Uji-t)**

Pengetesan ini dipergunakan untuk meninjau dampak secara *partial* variabel bebas terhadap terikat. Keluaran pengujian secara *partial* yang hasilnya diperbandingkan dengan signifikansi .05 dapat disaksikan berikut ini:

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji-t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.586	2.674		.219	.827
	Disiplin Kerja (X1)	.450	.075	.542	5.984	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.181	.078	.232	2.319	.024
	Kopensasi (X3)	.152	.074	.209	2.065	.044

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Keluarannya dapat dijabarkan seperti berikut ini:

- a. Pengujian (H1) Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )  
 Keluarann sig. untuk dampak  $X_1$  terhadap Y yakni  $.000 < .05$  serta  $t_{hitung} 5,984 > t_{tabel} 2,003$ .  
 Menjadikannya, dapat disimpulkan  $H_0$  tertolak dan  $H_a$  dikonfirmasi yang berarti variabel disiplin ( $X_1$ ) secara *partial* berdampak terhadap produktivitas kerja (Y).
- b. Pengujian (H2) Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )  
 Keluaran sig. untuk dampak  $X_2$  terhadap Y yakni  $.024 < .05$  serta  $t_{hitung} 2,319 > t_{tabel} 2,003$ .  
 Menjadikannya, dapat disimpulkan  $H_0$  tertolak dan  $H_a$  dikonfirmasi yang berarti variabel motivasi ( $X_2$ ) secara *partial* berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).
- c. Pengujian (H3) Variabel Kompensasi ( $X_3$ )  
 Keluaran sig. untuk dampak  $X_3$  terhadap Y yakni  $.044 < .05$  serta  $t_{hitung} 2,065 > t_{tabel} 2,003$ .  
 Menjadikannya, dapat disimpulkan  $H_0$  tertolak dan  $H_a$  dikonfirmasi yang berarti variabel kompensasi ( $X_3$ ) secara *partial* berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

b. Pengujian Simultan (Uji-F)

Tes ini dipergunakan agar dapat terdeteksi apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut menampilkan keluaran pengujian simultan yang nilainya akan diperbandingkan dengan tingkat signifikansinya  $.05$ :

17  
 Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.125	3	38.708	31.051	.000 <sup>b</sup>
	Residual	69.809	56	1.247		
	Total	185.933	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kopersasi ( $X_3$ ), Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Output ANOVA di atas didapati signifikansi yakni  $.000 < .05$ . Serta berdasarkan perbandingan keluaran  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , didapati keluaran  $F_{hitung}=31,051$  dan  $F_{tabel}=2,77$  menjadikan keluaran  $F_{hitung} 31,051 > F_{tabel} 2,77$ .

Tersimpulkan bahwa  $H_0$  tertolak dan  $H_a$  dikonfirmasi atau secara simultan variabel disiplin ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) berdampak terhadap produktivitas kerja (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Y

Dari uji-t didapatkannya taraf signifikan disiplin kerja ( $X_1$ )  $.000$  bertempat  $<$  signifikansi  $.05$  serta memiliki  $t_{hitung} 5,984 > t_{tabel} 2,003$ . Menjadikan, disiplin berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) secara *partial*. Dilain sisi, pada keluaran pengujian regresi linier berganda, disiplin berkeluaran konklusif dengan *coefficient*  $.450$  yang bermakna adanya hubungan searah dengan produktivitas kerja. Ini memperlihatkan tingkat disiplin PT SMS Kediri berdampak ke produktivitas.

Penelitian ini searah penelitian terdahulu [9] dengan judul serupa dengan penelitian ini namun memiliki objek tempat yang berbeda yakni pada UD. Tohu Srijaya Junrejo [37] a Batu yang memperlihatkan bagaimana kedisiplinan di tempat kerja meningkatkan produktivitas UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Y

Dari uji-t didapatkannya taraf signifikan motivasi kerja ( $X_2$ )  $.024$  bertempat  $<$  signifikansi  $.05$  serta memiliki  $t_{hitung} 2,319 > t_{tabel} 2,003$ . Menjadikan, motivasi berdampak terhadap produktivitas kerja (Y) secara *partial*. Dilain sisi, pada keluaran pengujian regresi linier berganda, motivasi berkeluaran konklusif dengan *coefficient*  $.181$  yang bermakna adanya hubungan searah dengan produktivitas kerja. Ini memperlihatkan tingkat motivasi PT SMS Kediri berdampak ke produktivitas karyawan.

Penelitian ini searah penelitian terdahulu dari [10] dengan judul serupa dengan penelitian ini namun memiliki tempat penelitian yang berbeda yakni pada PT Semesta Mitra Sejahtera Madiun.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Y



Dari uji-t didapatkannya taraf signifikan kompensasi ( $X_3$ ) .044 bertempat < signifikansi .05 serta memiliki  $t_{hitung} 2,065 > t_{tabel} 2,003$ . Menjadikan, kompensasi berdampak terhadap produktivitas kerja (Y) secara *partial*. Dilain sisi, pada keluaran pengujian regresi linier berganda, kompensasi berkeluaran konklusif dengan *coefficient* .152 satuan yang bermakna adanya hubungan searah dengan produktivitas kerja. Ini memperlihatkan tingkat kompensasi PT SMS Kediri berdampak ke produktivitas karyawan.

#### 4. Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Y

Pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* menjabarkan *adjusted R<sup>2</sup>* = .604. Menjadikannya bermakna variabel (X) mampu berdampak 60,4% ke produktivitas kerja, Jadilah perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor lain. Dilain sisi, pada keluaran uji-F variabel ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), serta ( $X_3$ ) taraf signifikannya .000 < .05 serta bernilainya  $F_{hitung} 31,051 > F_{tabel} 2,77$ . Didapatkannya simpulan bahwa disiplin, motivasi, dan kompensasi secara *simultan* akan mempengaruhi produktivitas kerja.

#### KESIMPULAN

Hasil akhir penelitian ini digunakan supaya dapat diketahui bagaimana disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja. Menyinggung pendalaman permasalahan tersusun, serta penelusuran terhadap informasi yang didapat, sehingga disimpulkan yaitu variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berdampak secara *simultan* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Secara *partial* ketiga variabel bebas berdampak terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja menjadi variabel mendominasi. Karena terbukti bahwa variabel independen hanya berdampak 60,4% ke produktivitas kerja, menjadikannya perlu pengkajian lebih lanjut di penelitian selanjutnya.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] S. Ningsih, B. Karyanto, F. Utami, M. Z. MS, S. Sululing, and I. M. Hatta, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2021.
- [2] Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. 2021.
- [3] D. Adi Setya Rahardjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2022.
- [4] D. H. S. Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2013.
- [5] I. B. Raharjo, "Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis The Nurturing Success : Unleashing Employee Motivation through Leadership , Training , and Job Satisfaction," vol. 5, pp. 731–736, 2023.
- [6] H. Tannady, I. Bian, S. Assery, J. P. Nugraha, D. Novie, and C. Arta, "And Work Motivation Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Fintech Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja," vol. 3, no. 5, pp. 3007–3016, 2022.
- [7] I. B. Raharjo, H. Tannady, I. Adinugroho, K. Kraugusteeliana, and E. S. Gultom, "Industry Players In DKI Jakarta Province Analisis Peran Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Industri Kuliner," vol. 4, no. December 2022, pp. 616–623, 2023.
- [8] L. Potak S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2016.
- [9] D. Bulu, "PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. TOHU SRIJAYA JUNREJO KOTA BATU," p. 8, 2020.
- [10] G. Adi Nugroho, "PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA MADIUN," 2022.

# PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SUKSES MITRA SEJAHTERA KEDIRI

## ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://proceeding.unpkediri.ac.id">proceeding.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	3%
2	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	1%
3	<a href="http://repository.unpkediri.ac.id">repository.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin Student Paper	1%
5	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Student Paper	1%

8	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	1 %
9	repository.uima.ac.id Internet Source	1 %
10	www.openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1 %
11	docobook.com Internet Source	1 %
12	M. Renandi Ekatama, Desmon Desmon, Armalia Reny WA, Andi Surya. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jumbo Power International", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Publication	<1 %
13	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
14	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
16	journals.insightpub.org Internet Source	<1 %
17	komsistaff.gunadarma.ac.id Internet Source	



<1 %

18

[portal.widyamandala.ac.id](http://portal.widyamandala.ac.id)

Internet Source

<1 %

19

[eprints.ukmc.ac.id](http://eprints.ukmc.ac.id)

Internet Source

<1 %

20

[core.ac.uk](http://core.ac.uk)

Internet Source

<1 %

21

[id.123dok.com](http://id.123dok.com)

Internet Source

<1 %

22

[prin.or.id](http://prin.or.id)

Internet Source

<1 %

23

[repository.iainpurwokerto.ac.id](http://repository.iainpurwokerto.ac.id)

Internet Source

<1 %

24

[repository.umsu.ac.id](http://repository.umsu.ac.id)

Internet Source

<1 %

25

[www.researchsquare.com](http://www.researchsquare.com)

Internet Source

<1 %

26

[journal.ubpkarawang.ac.id](http://journal.ubpkarawang.ac.id)

Internet Source

<1 %

27

[scholar.ummetro.ac.id](http://scholar.ummetro.ac.id)

Internet Source

<1 %

28

Abdul Jalal. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Service Excellence (Studi

<1 %

Kasus Pada PT. Bank X (Persero), Tbk.  
Pekanbaru)", Bahtera Inovasi, 2019

Publication

---

29 Aldeana Meliani, Ahmad Mulyadi Kosim, Hilman Hakiem. "Pengaruh Religiusitas, Gaya Hidup, dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Produk Busana Muslim di Marketplace", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2021

Publication

---

30 adoc.pub  
Internet Source

---

31 eprints.umpo.ac.id  
Internet Source

---

32 vdocuments.pub  
Internet Source

---

33 docplayer.info  
Internet Source

---

34 eprints.iain-surakarta.ac.id  
Internet Source

---

35 idoc.pub  
Internet Source

---

36 nanopdf.com  
Internet Source

---

37 rinjani.unitri.ac.id  
Internet Source

---

38 [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net) <1 %  
Internet Source

---

39 [www.syekhnurjati.ac.id](http://www.syekhnurjati.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

40 Tri Widarmanti, Widya Amalia Cahyani.  
"PENGARUH BRAND AMBASSADOR, BRAND  
PERSONALITY DAN KOREAN WAVE  
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN", JMBI  
UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan  
Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023  
Publication

---

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

# PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SUKSES MITRA SEJAHTERA KEDIRI

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---