

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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH:

ELSA INTAN SEPTIANA

NPM: 2012010291

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2024

Skripsi oleh :

ELSA INTAN SEPTIANA

NPM: 2012010291

Judul :

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

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 26 Juni 2024

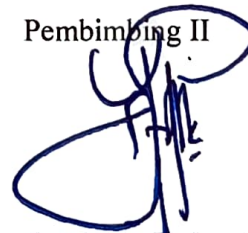
Pembimbing I



Dr. Rr. Forijati, M.M.

NIDN. 0028016701

Pembimbing II



Itot Bian Raharjo, M.M.

NIDN. 0718118401

Skripsi oleh :

ELSA INTAN SEPTIANA

NPM: 2012010291

Judul :

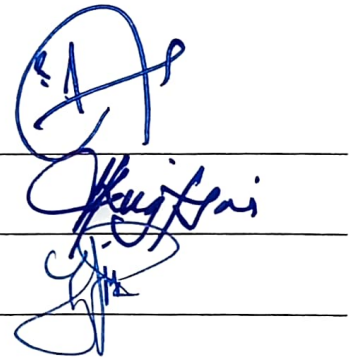
**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SUKSES MITRA
SEJAHTERA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal: 10 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Rr. Forijati, M.M.
2. Penguji I : Dian Kusumaningtyas, M.M.
3. Penguji II : Itot Bian Raharjo, M.M.



Mengetahui,

Dekan FEB,



Dr. Amin Tohari, M. Si.
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Elsa Intan Septiana
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl Lahir : Kediri, 04 September 2000
NPM : 2012010291
Fak/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis /S1 Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa di dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 10 Juli 2024

Yang Menyatakan,


ELSA INTAN SEPTIANA

NPM: 2012010291

MOTTO

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).

-QS. Al-Insyirah:6-7-

Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu.

-Umar bin Khattab-

Be Brave, Be Kind, Be Useful, Be Strong, Don't Forget To Love Yourself
And Always Be Grateful

-Elsa Intan Septiana-

PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Dengan mengucap syukur atas Rahmat Allah Swt, skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada kedua orang tua tercinta, terutama untuk ibu saya tercinta Elvi Nurhidayati dengan segala kasih sayangnya, adikku tercinta, sahabat yang selalu ada untuk saya, dan teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK

Elsa Intan Septiana: Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri, Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri 2024.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kompensasi, Produktivitas Kerja

Perusahaan sebagai organisasi yang melakukan berbagai macam cara dalam pengelolaan terhadap berbagai jenis sumber daya untuk mencapai tujuan sebagai bentuk 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. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis produktivitas kerja ditinjau dari segi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif kausalitas dengan teknik asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri dengan teknik sampling menggunakan *simple random sampling* dan ditentukan 60 sampel. Instrumen penelitian menggunakan angket atau kuesioner yang skornya diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Hasilnya variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Secara parsial, disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja menjadi variabel variabel paling dominan. Peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas variabel penelitian, hal ini diusulkan karena telah terbukti bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki dampak yang hanya sebesar 60,4% terhadap produktivitas kerja, sehingga faktor lainnya perlu dikaji lebih dalam.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan kasih karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SUKSES MITRA SEJAHTERA KEDIRI”** ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya.
2. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang senantiasa memberikan motivasi kepada mahasiswa.
3. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Restin Meilina, M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
5. Dr. Rr. Forijati, M.M. dan Itot Bian Raharjo, S.Pd, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta perhatian penuh dalam proses penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu yang tidak terbatas selama kuliah di Universitas Nusantara PGRI Kediri.
7. Kedua orang tua dan adikku tercinta, Ibu Elvi Nurhidayati dan Bapak Sutiaji dan adikku Ezy Prima Aditya yang selalu memberikan dukungan, doa, serta semangat yang tiada hentinya.
8. Seluruh keluarga besar dan para sahabat tercinta Dini Eka Wati, Eka Dewi Rahayu, Ajeng Wulandari, Bella Libriya, dan Niken Kherina yang senantiasa selalu mendoakan, memberikan semangat serta dukungan.
9. Teruntuk jodoh saya di masa depan semoga kamu bangga nantinya ketika melihat karya tulis ilmiah saya ini.
10. Teman-teman dan sahabat seperjuangan Manajemen angkatan 2020 Universitas Nusantara PGRI Kediri, terima kasih atas jalinan persahabatan serta kontribusi yang telah diberikan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 10 Juli 2024



ELSA INTAN SEPTIANA

NPM: 2012010291

DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------------|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 10 |
| C. Pembatasan Masalah | 10 |
| D. Rumusan Masalah | 11 |
| E. Tujuan Penelitian | 11 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 12 |

BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

| | |
|--|----|
| A. Kajian Teori | 13 |
| 1. Produktivitas Kerja | 13 |
| 2. Disiplin Kerja | 21 |
| 3. Motivasi Kerja | 30 |
| 4. Kompensasi..... | 37 |
| B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu | 43 |
| C. Kerangka Berpikir | 45 |
| D. Kerangka Konseptual..... | 47 |
| E. Hipotesis..... | 49 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Variabel Penelitian | 50 |
| 1. Identifikasi Variabel Penelitian | 50 |
| 2. Definisi Operasional Variabel | 51 |
| B. Pendekatan dan Teknik Penelitian | 53 |
| 1. Pendekatan Penelitian | 53 |
| 2. Teknik Penelitian | 54 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian | 54 |
| 1. Tempat Penelitian | 54 |
| 2. Waktu Penelitian..... | 54 |

| | |
|---|----|
| D. Populasi dan Sampel..... | 55 |
| 1. Populasi | 55 |
| 2. Sampel..... | 56 |
| E. Instrumen Penelitian..... | 57 |
| 1. Pengembangan Instrumen..... | 57 |
| 2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen | 59 |
| F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 64 |
| 1. Sumber Data..... | 64 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data..... | 64 |
| G. Teknik Analisis Data | 66 |
| 1. Teknik Analisis Deskriptif..... | 67 |
| 2. Teknik Analisis Kuantitatif..... | 67 |

BAB 1V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Subjek Penelitian | 74 |
| 1. Sejarah Singkat PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri | 74 |
| 2. Visi dan Misi | 76 |
| 3. Struktur Organisasi | 76 |
| 4. Karakteristik Responden..... | 79 |
| B. Deskripsi Data Variabel..... | 81 |
| 1. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja | 81 |
| 2. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja..... | 83 |

| | |
|--|-----|
| 3. Deskripsi Data Variabel Kompensasi..... | 85 |
| 4. Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja..... | 87 |
| C. Analisis Data..... | 89 |
| 1. Pengujian Asumsi Klasik..... | 89 |
| 2. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 98 |
| 3. Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)..... | 102 |
| D. Pengujian Hipotesis..... | 103 |
| 1. Uji Parsial (Uji-t)..... | 103 |
| 2. Uji Simultan (Uji-F)..... | 106 |
| E. Pembahasan..... | 108 |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | |
|------------------|-----|
| A. Simpulan..... | 114 |
| B. Saran..... | 115 |

DAFTAR PUSTAKA..... 117

LAMPIRAN-LAMPIRAN..... 122

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|----------------|
| 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu | 43 |
| 3.1 Jadwal Penelitian..... | 55 |
| 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian..... | 58 |
| 3.3 Pengukuran Skala Likert..... | 59 |
| 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian | 61 |
| 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian..... | 63 |
| 4.1 Jenis Kelamin Responden..... | 79 |
| 4.2 Usia Responden..... | 80 |
| 4.3 Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja..... | 81 |
| 4.4 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja | 83 |
| 4.5 Deskripsi Data Variabel Kompensasi..... | 85 |
| 4.6 Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja..... | 87 |
| 4.7 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> | 92 |
| 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas | 94 |
| 4.9 Hasil Uji Autokorelasi..... | 96 |
| 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 99 |
| 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>) | 102 |
| 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji-t) | 105 |
| 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji-F) | 107 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---|---------|
| 2.1 Kerangka Konseptual | 48 |
| 4.1 Struktur Organisasi PT Sukses Mitra Sejahtera..... | 78 |
| 4.2 Hasil Uji <i>Normal Probability Plot</i> | 91 |
| 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik <i>Scatterplot</i> | 98 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|--|----------------|
| 1 Angket Penelitian | 123 |
| 2 Tabulasi Data Hasil Penelitian | 127 |
| 3 Hasil Olah Data Dengan IBM SPSS 25 | 131 |
| 4 Tabel | 140 |
| 5 Dokumentasi Penelitian | 144 |
| 6 Surat Ijin Penelitian | 145 |
| 7 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian | 146 |
| 8 Lembar Pengajuan Judul Skripsi | 147 |
| 9 Berita Acara Kemajuan Pembimbingan Penulisan KTI | 148 |
| 10 Hasil Cek Plagiasi | 150 |

BAB I

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 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 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 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 gejolak 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.
3. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Irma. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru*. Skripsi Sarjana, Universitas Islam Riau Pekanbaru.
<https://repository.uir.ac.id/6082/>
- Adi Nugroho, Ghaza. 2022. *Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Madiun*. Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
<http://eprints.umpo.ac.id/8632/>
- Adi Setya Rahardjo, Daniel. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_18b1fd34ade64f777a3b44763e29171f167270f4_1649901532.pdf
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
<http://digilib.unimed.ac.id/40887/>
- Apriliana Solhiq, Ekky. 2015. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Surya Pamenang Kediri*. Skripsi Sarjana, Universitas Nusantara PGRI Kediri.
http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2015/11.1.02.02.0029.pdf
- Bayuaji, Anantyo. 2018. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi pada PT Pijar Sukma Bagian Amplas)*. Skripsi Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang.
<https://repofeb.undip.ac.id/1497/1/1.%20S-Cover-12010112140144.pdf>

- Bulu, Debiana. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu*. Skripsi Sarjana, Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
https://rinjani.unitri.ac.id/bitstream/handle/071061/907/DEBIANA%20BULU_PENGARUH%20MOTIVASI%2C%20DISIPLIN%20KERJA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Eka F, Rizky. 2018. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
<https://press.umsida.ac.id/index.php/umsidapress/article/download/978-602-5914-26-3/827/>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit, Universitas Diponegoro.
<https://onesearch.id/Record/IOS2851.slims-19545>
- Haras, Hadyati. Sugiarti, Endang. & Wahyudi. 2020. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
<https://repository.unpam.ac.id/8651/>
- Janti, S. 2016. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)*. Yogyakarta, ISSN: 1979-911X. Snast, November, 211–216.
<https://jurnal.itats.ac.id/wp-content/uploads/2017/04/Prosiding-Seminar-Nasional-SNAST-2014-Akprind-Yogyakarta-min.pdf>

Khaeruman. 2021. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter*. Serang Banten: CV. AA. Rizky.

<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf>

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.

https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf

Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya. <https://elit.itelkom-sby.ac.id/opac/detail-opac?id=1490>

Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., MS, M. Z., Sululing, S., & Hatta, I. M. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

<https://repository.penerbitwidina.com/publications/348968/manajemen-sumber-daya-manusia>

Nugroho, A. J. 2021. *Tinjauan Produktivitas dari Sudut Pandang Ergonomi*. Padang: Pace. <https://g.co/kgs/dRPhbw>

Potak S, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

<http://repo.darmajaya.ac.id/4507/1/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Membangun%20Kerja%20yang%20Solid%20untuk%20Meningkatkan%20Kinerja%20by%20Prof.%20Dr.%20Lijan%20Poltak%20Sinambela%20%28z-lib.org%29.pdf>

- Raharjo, I. B., Tannady, H., Adinugroho, I., Kraugusteeliana, K., & Gultom, E. S. (2023). *Industry Players In DKI Jakarta Province Analisis Peran Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Industri Kuliner*. 4(December 2022), 616–623.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=YWV5ERwAAAAJ&citation_for_view=YWV5ERwAAAAJ:blknaATinKkC
- Rusby, Zulkifli. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR. <https://repository.uir.ac.id/1469/>
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. <http://epustaka.umma.ac.id:8123/lib/opac/detail-opac?id=6348>
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
<https://library.unismuh.ac.id/opac/detail-opac?id=106411>
- Syafa'atus Sakinah, S., Nurhidayah, & Fitria Mustapita, A. 2023. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Putra Tunggal Kabupaten Gresik*. 12(02), 2521–2528. ISSN: 2302-7061. e-Jurnal Riset Manajemen, Universitas Islam Malang.
<http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm>
- Simamora. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=553197>
- Tsauri, D. H. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Press.
<http://digilib.uinkhas.ac.id/1722/1/BUKU%20SOFYAN%20TSAURI%20M%20SDM%202013.pdf>

- Wijaya, C., & Manurung, O. 2020. *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Kencana. <http://repository.uinsu.ac.id/12438/>
- Yusup, F. 2018. *Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif*. Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan, 7(1), 17–23.
<https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>