

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN UD. SURYAFOOD KEDIRI**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
pada Program Studi Manajemen**



**OLEH :**

**INDAH SRI ASTUTI**

**NPM: 18.1.02.02.0169**

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

**2022**

Skripsi oleh:

**INDAH SRI ASTUTI**

NPM: 18.1.02.02.0169

Judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
UD. SURYAFOOD KEDIRI**

Telah di pertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal: 20 Juli 2022

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Restin Meilina, M.M

: 

2. Penguji I : Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M.

: 

3. Penguji II : Sigit Wisnu Setya B., M.M.

: 



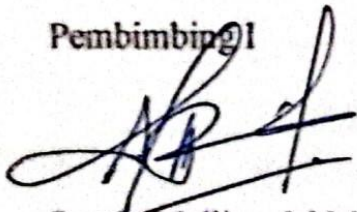
Skripsi oleh:  
**INDAH SRI ASTUTI**  
NPM 18.1.02.02.0169

Judul:  
**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN UD. SURYAFOOD KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 11 Juli 2022

Pembimbing I



Resti Meilina, M.M.

NIDN 0721058605

Pembimbing II



Sigit Wisnu Setya B., M.M.

NIDN 0720108201

## **PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Indah Sri Astuti

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/tanggal lahir : Kediri/ 27 Februari 2000

NPM : 18.1.02.02.0169

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa 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 orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, Juli 2022

Yang Menyatakan

**INDAH SRI ASTUTI**

NPM: 18.1.02.02.0169

Motto :

*“Hal yang paling penting adalah menikmati hidupmu, menjadi bahagia, apapun yang terjadi.”* Audrey Hepburn.

*“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia, dan kebahagiaanmu dan kamu akan membentuk sebuah karakter kuat melawan kesulitan.”* Helen Keller.

*“Beri nilai dari usahanya jangan hasilnya. Baru kita bisa menilai kehidupan.”*  
Allbert Einstein.

*“Jangan bernegosiasi dengan impian anda. Bernegosiasilah dengan apa yang harus anda lakukan untuk mencapainya. Apapun yang anda impikan, mungkinkan.”* Mario Teguh.

*“Apabila anda ingin hidup bahagia, fokuslah pada tujuan, bukan orang atau bukan benda.”* Albert Einstein.

*“Bayangan dan kegelapan adalah nilai dari kehidupan. Tawa dan bahagia adalah surge kehidupan. Dan yang lain adalah pupuk sebuah kehidupan. Sukses atau gagal, andalah yang menentukan.”* Indah Sri Astuti.

Kupersembahkan karya ini untuk:

**Diriku sendiri, dan seluruh keluargaku tercinta**

## Abstrak

Penulisan ini dilatarbelakangi oleh dimana saat ini perkembangan dunia bisnis yang semakin ketat sehingga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki perilaku produktif dan berdampak positif pada perusahaan. Perilaku tersebut dapat diukur dengan produktivitas. Produktivitas dapat menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya adalah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di UD. Suryafood baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan UD. Suryafood yaitu 32 karyawan dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 23 menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (3) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (4) Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Suryafood.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Suryafood Kediri” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M. Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Subagyo selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan.
4. Bapak Sigit Wisnu Setya B., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan.
5. Ayah, Ibu, Suami dan keluarga yang senantiasa memberikan dorongan motivasi untuk belajar dan menyelesaikan studi.
6. Serta semua pihak yang terlibat dan tidak dapat disebut satu persatu yang

telah memberikan dukungannya selama proses dan penyusunan laporan ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat seitik air bagi samudra luas.

Kediri, Juli 2022

**INDAH SRI ASTUTI**

18.1.02.02.0169



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMBUTAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Identifikasi Masalah</b> .....	7
<b>C. Batasan Masalah</b> .....	7
<b>D. Rumusan Masalah</b> .....	8
<b>E. Tujuan Penelitian</b> .....	9
<b>F. Manfaat Penelitian</b> .....	9
<b>BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS</b>	
<b>A. KAJIAN TEORI</b>	
<b>1. Produktivitas Karyawan</b> .....	11
a. Pengertian produktivitas karyawan .....	11
b. Aspek-aspek produktivitas karyawan .....	11
c. Indikator produktivitas karyawan .....	12
<b>2. Kompensasi</b>	
a. Pengertian kompensasi .....	14
b. Bentuk-bentuk kompensasi .....	14
c. Indikator kompensasi .....	15
d. Faktor-faktor kompensasi .....	15
<b>3. Disiplin Kerja</b>	
a. Pengertian disiplin kerja .....	17
b. Indikator disiplin kerja .....	18

c. Faktor-faktor disiplin kerja .....	18
d. Jenis-jenis disiplin kerja .....	20
<b>4. Motivasi</b>	
a. Pengertian motivasi .....	21
b. Indikator motivasi .....	21
c. Faktor yang mempengaruhi motivasi .....	23
d. Jenis motivasi .....	23
<b>B. Kajian Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>24</b>
<b>C. Kerangka Berpikir .....</b>	<b>26</b>
<b>D. Kerangka Konsep .....</b>	<b>27</b>
<b>E. Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>28</b>
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
<b>A. Variabel Penelitian .....</b>	<b>29</b>
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
2. Definisi Operasional .....	31
<b>B. Teknik dan Pendekatan Penelitian .....</b>	<b>31</b>
1. Teknik Penelitian .....	31
2. Pendekatan Penelitian .....	32
<b>C. Tempat dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>32</b>
<b>D. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>33</b>
<b>E. Instrumen Penelitian .....</b>	<b>33</b>
<b>F. Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>38</b>
<b>G. Teknik Analisis Data .....</b>	<b>39</b>
1. Uji asumsi klasik .....	40
2. Analisis regresi linier berganda .....	42
3. Pengujian hipotesis .....	43
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
<b>A. Deskripsi Obyek Peneliti .....</b>	<b>45</b>
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	45

2. Struktur Organisasi .....	46
3. Gambaran Umum Responden .....	47
<b>B. Deskripsi data variabel .....</b>	<b>49</b>
1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi .....	49
2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	50
3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi .....	52
4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan .....	53
<b>C. Analisis Data .....</b>	<b>55</b>
1. Uji Asumsi Klasik .....	55
2. Analisis Regresi Linear Berganda .....	57
3. Uji Hipotesis .....	59
4. Pembahasan .....	64
<b>BAB V : SIMPULAN DAN SARAN</b>	
<b>A. Simpulan .....</b>	<b>63</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>64</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Gaji atau upah karyawan UD. Suryafood.....	4
Tabel 1.2 Daftar kehadiran karyawan UD. Suryafood.....	5
Tabel 1.3 Produksi UD. Suryafood .....	6
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Kisi-kisi instrumen penelitian .....	33
Tabel 3.2 Hasil uji validitas.....	35
Tabel 3.3 Hasil uji reliabilitas .....	37
Tabel 4.1 Usia responden .....	48
Tabel 4.2 Jenis kelamin responden.....	48
Tabel 4.3 Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi .....	49
Tabel 4.4 Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja.....	51
Tabel 4.5 Tanggapan responden terhadap variabel motivasi .....	52
Tabel 4.6 Tanggapan responden terhadap variabel produktivitas.....	54
Tabel 4.7 Hasil uji multikolinearitas .....	56
Tabel 4.8 Hasil uji determinasi.....	57
Tabel 4.9 Hasil uji regresi .....	58
Tabel 4.10 Hasil uji t.....	59
Tabel 4.11 Hasil uji F.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konsep .....	27
Gambar 4.1 Struktur organisasi.....	48
Gambar 4.2 Hasil uji Normalitas.....	55
Gambar 4.3 Hasil uji heteroskedastisitas .....	56

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Persaingan pada dunia bisnis saat ini semakin ketat. Hal ini menuntut perusahaan untuk semakin meningkatkan sumber daya manusianya agar dapat bersaing dan mengalami kemajuan. Sumber daya manusia yang memiliki prestasi baik, maka dapat diketahui bahwa pengelolaan sdm yang dilakukan oleh perusahaan juga baik sehingga target dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi bidang kajian penting dalam organisasi karena permasalahan yang dihadapi organisasi bukan hanya persoalan bahan mentah, alat-alat kerja, dan produksi, atau modal kerja saja, tetapi juga masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang nota bene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. Menurut Bukit et al. (2017, 11) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Sumber daya manusia yang baik adalah karyawan yang mampu berperilaku secara produktif dan memiliki dampak positif bagi perusahaan. Produktif dapat

diukur dengan produktivitas. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Santoni & Suana, 2018). Menurut Rumahlaiselan & Wenas (2018) merumuskan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Karyawan dinyatakan memiliki produktivitas kerja apabila dapat menghasilkan kerja lebih dari hasil kerja yang telah dicapai sebelumnya. Sebaliknya karyawan memiliki produktivitas yang rendah apabila hasil kerja yang diperolehnya menurun, atau lebih kecil dari hasil kerja yang telah dicapai sebelumnya. Hasil kerja karyawan tersebut diukur dengan mengadakan observasi yang didalamnya mencakup aspek kuantitas dan kualitas.

Produktivitas karyawan dapat dicapai apabila karyawan diberikan kompensasi sebagai hak karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Priansa (2014, 318) kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Pada penelitian sebelumnya Azmi Danar & Indahingwati (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mustika Citra Rasa.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, disiplin kerja merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk dapat mengontrol dan mengawasi karyawannya. Disiplin kerja dibuat perusahaan untuk dipatuhi oleh karyawan yang mencakup tingkat kehadiran, ketepatan waktu dalam bekerja, serta ketaatan karyawan dalam melaksanakan peraturan perusahaan. Menurut Sinungan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku baik individu, kelompok, maupun dalam masyarakat yang sudah ditentukan peraturan-peraturan untuk diaati demi tujuan tertentu (Hunafa, 2021). Pada penelitian sebelumnya Tintri & Fitriatin (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PT. Food Station Tjipinang Jaya.

Salah satu unsur agar perusahaan berhasil mencapai tujuan maka diperlukan semangat kerja karyawan untuk mendorong tingkat produktivitas yang tinggi. Semangat kerja perlu didorong atau di motivasi oleh diri sendiri maupun perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Menurut Armstrong dalam Priansa (2014, 200) menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara di mana individu memilih tujuan, dan cara di mana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka. Pada penelitian sebelumnya Suryantika & Wibawa (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan.



UD. Suryafood merupakan usaha dagang yang yang memproduksi dan menjual kecap manis dengan nama merk “Kecap Manis Cap Sate”. UD. Suryafood didirikan dan mulai berjalan pada tahun 2018. Meskipun belum menjadi merek yang dikenal masyarakat luas, Kecap Manis Cap Sate sudah memiliki peminat yang cukup banyak pada beberapa daerah. Dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan, UD. Suryafood memiliki 32 karyawan dimana mereka menjadi peran penting guna kelancaran operasional perusahaan.

Sebagai imbalan dari kerja keras karyawan, UD. Suryafood memiliki kewajiban untuk membayar karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikiran kepada perusahaan. Kompensasi diberikan dengan harapan agar karyawannya dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan membuat produk yang berkualitas. Besarnya gaji atau yang di terima karyawan UD. Suryafood dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Gaji atau upah karyawan UD. Suryafood**

No.	Unit Bagian	Jumlah gaji atau upah per bulan
1.	Produksi	Rp 1.400.000,-
2.	Packing	Rp 1.350.000,-
3.	Driver	Rp 1.600.000,-
4.	Sales	Rp 1.750.000,-
5.	Admin	Rp 1.650.000,-

*Sumber: Data UD. Suryafood, tahun 2022*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan UD. Suryafood belum melakukan penggajian sesuai dengan UMK Kediri dimana seharusnya gaji

yang dibayar adalah Rp 2.118.000,-. Besar kecilnya kompensasi dapat memberikan dampak pada produktivitas karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Suryantika & Wibawa (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, namun sebaliknya Hunafa (2021) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman, UD. Suryafood membentuk beberapa aturan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Hal tersebut dimaksudkan guna menunjukkan kesetiaan dan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan. Berikut tabel 1.2 yaitu kehadiran karyawan pada UD. Suryafood 2022.

**Tabel 1.2**  
**Daftar kehadiran karyawan UD. Suryafood**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Jumlah hari kerja</b>	<b>Absen karyawan</b>	<b>Persentase kehadiran</b>
Januari	32	28	30	3,3%
Februari	32	28	27	3,1%
Maret	32	28	29	3,2%
April	32	28	24	2,6%
Mei	32	28	28	3,1%

*Sumber : Data UD. Suryafood, tahun 2022*

Batas maksimal absensi atau kehadiran yang berlaku pada perusahaan yaitu sebesar 3% (Kadek & Kartika, 2019). Maka apabila dilihat pada tabel 1.2 terdapat persentase kehadiran 3,1% sampai 3,3% yang berarti melebihi batas maksimal absensi atau kehadiran karyawan pada perusahaan. banyak . Hal tersebut dapat diketahui bahwa banyak karyawan yang belum memiliki rasa tanggung jawab dan

disiplin kerja pada pekerjaan. Masih banyak yang melakukan izin dan juga telat dalam bekerja. Disiplin kerja yang kurang dapat membuat situasi yang kurang kondusif sehingga berdampak pada efektifitas dan efisiensi kerja yang menyebabkan produktifitas juga terganggu. Penelitian yang dilakukan oleh Hanifatun Imna (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sebaliknya pada penelitian Hunafa (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Untuk mencapai keberhasilan, semangat kerja di perlukan untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Motivasi tersebut dapat dimiliki oleh diri sendiri atau dibantu oleh perusahaan. Motivasi yang baik akan memberikan dampak yang lebih baik pada karyawan sehingga akan bekerja lebih maksimal. Karyawan UD. Suryafood belum memiliki motivasi yang kuat sehingga mengakibatkan produktivitas menurun. Berikut tabel 1.3 produktivitas kerja pada karyawan UD. Suryafood.

**Tabel 1.3**  
**Produksi karyawan UD. Suryafood**

<b>Tahun</b>	<b>Produksi</b>
2019	168.000
2020	162.580
2021	160.000

*Sumber : UD. Suryafood, tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa UD. Suryafood memiliki produktivitas yang belum maksimal sehingga produksi menurun setiap tahunnya.

Karyawan belum memiliki semangat kerja yang baik sehingga memberikan dampak pada produktivitas. Hanifatun Imna (2019) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sebaliknya pada penelitian Prapitasari (2019) menunjukkan bahwa motivasi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan atau uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan di UD. Suryafood Kediri”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaji sebagai bentuk kompensasi UD. Suryafood belum sesuai UMK Kediri.
2. Disiplin kerja yang belum tercapai secara maksimal.
3. Motivasi atau semangat kerja karyawan UD. Suryafood belum maksimal.
4. Produktivitas kerja karyawan yang menurun setiap tahunnya.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada diatas dan untuk dijadikan penelitian serta pembahasannya terfokus hanya kepada masalah saja, maka peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan oleh UD. Suryafood Kediri terhadap produktivitas karyawan meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

2. Disiplin kerja yang diberlakukan UD. Suryafood Kediri terhadap produktivitas karyawan meliputi absensi, sikap dan perilaku, dan tanggung jawab karyawan terhadap aturan perusahaan.
3. Motivasi sebagai upaya dorongan kerja UD. Suryafood Kediri terhadap produktivitas karyawan meliputi kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan.
4. Produktivitas karyawan dalam memenuhi target UD. Suryafood Kediri meliputi kemampuan, hasil yang di capai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

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

Berdasarkan batasan masalah diatas peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada UD. Suryafood?
2. Apakah ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UD. Suryafood?
3. Apakah ada pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada UD. Suryafood?
4. Apakah ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada UD. Suryafood?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan di UD. Suryafood.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di UD. Suryafood.
3. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan di UD. Suryafood.
4. Pengaruh bersama dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di UD. Suryafood.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang penerapan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan dan memberikan suatu masukan atau sebagai bahan evaluasi perusahaan kedepan guna meningkatkan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya dibidang kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

b. Bagi peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah semakin bertambahnya wawasan peneliti terhadap pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjayani, R. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industry Adi Jaya Konveksi di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombong Kabupaten Kebumen.*
- Astuti, W. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Global Sky Aviasi Kendari Sulawesi Tenggara).* 9–49.
- Azmi danar, A., & Indahingwati, A. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt mustika citra rasa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–15.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Bastaman, K. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT.Fastrata Buana. *The World of Business Administration Journal.* <https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.751>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing.*
- Dinantara, M. D., & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 99. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3371>
- Erisna, N., & Purnama, M. (2017). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG KHARISMA JAYA MOTOR BANDAR LAMPUNG.*
- Gandung, M., & Suwanto. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang.



- Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1).  
<http://repository.stiewidyagalumajang.ac.id/id/eprint/477>
- Hanifatun Imna, I. (2019). *pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kecap cemara food blitar*.
- Hunafa, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas Kerja di Hasanah Bakery Gombang*. 1–11.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA MECHANICAL DIVISION PT MULIA MAKMUR ELEKTRIKATAMA*.
- Kadek, N., & Kartika, S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Perspektif*, 1(3).  
<https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>
- Kartikawaty, E., Yustini, T., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Pandemi Covid 19 Terhadap Produktivitas Pt. Indah Roti Berseri Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 277–290. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.98>
- Kresna. (2021). *indikator kompensasi*.
- Pernando, D. (2019). *Pengaruh kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di satker pspam-su*.
- Prapitasari, G. (2019). *Pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. indofood cbp sukses makmur tbk skripsi*.
- PRIANSA, D. (2014). *PERENCANAAN & PENGEMBANGAN SDM* (A. GARNIDA (ed.)). ALFABETA, CV.
- Rifai, A. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press*.
- Rumahlaiselan, A., & Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).

- Riadi, Muchlisin. (2019). *Produktivitas Kerja - Pengertian, Aspek dan Pengukuran*. Diakses pada 8/6/2022, dari <https://www.kajianpustaka.com/2019/11/produktivitas-kerja-pengertian-aspek-pengukuran-dan-faktor-yang-mempengaruhi.html>
- Riadi, Muchlisin. (2020). *Kompensasi (Pengertian, Jenis, Sistem Pembayaran dan Faktor yang Mempengaruhi)*. Diakses pada 9/6/2022, dari <https://www.kajianpustaka.com/2020/06/kompensasi-pengertian-jenis-sistem-pembayaran-dan-faktor-yang-mempengaruhi.html>
- Santoni, N., & Suana, I. (2018). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI SALES DI HONDA DENPASAR AGUNG. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i10.p7> ISSN:
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1). <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Surianta, E., & Pakpahan, P. P. (2021). *EFFECT OF COMPENSATION TO EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PT. Central Proteina Prima Tbk Medan*. 11.
- Suryantika, I. M. K., & Wibawa, I. M. A. (2020). Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p10>
- Tintri, D., & Fitriatin. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya*. 1–14.
- Utami, D., & Askiah. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda*. 3(1).
- Yandi, A. (2022). *Literature Review Model Produktivitas Karyawan : Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Kompensasi*. 1(1).