

**PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN, KOMPENSASI,  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA KSP. “USAHA BERSAMA MANDIRI”  
INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Program Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH :

**FRISKA MONIKA PUTRI  
NPM: 19.1.02.02.0007**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2023**

**HALAMAN PERSTUJUAN**

Skripsi oleh:

**FRISKA MONIKA PUTRI**  
NPM: 19.1.02.02.0007

Judul:

**PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN, KOMPENSASI,  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA KSP. “USAHA BERSAMA MANDIRI” INDONESIA**

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

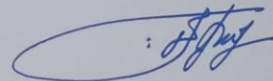
Tanggal: 15 Juni 2023

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.  
NIDN. 0014015706

Pembimbing II



Hery Purnomo, SE., M.M.  
NIDN. 0713076803

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

**FRISKA MONIKA PUTRI**  
NPM: 19.1.02.02.0007



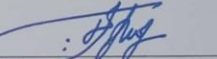
Judul:

**PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN, KOMPENSASI,  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA KSP. "USAHA BERSAMA MANDIRI" INDONESIA**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada tanggal: 17 Juli 2023

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Prof. Dr. H. Sugiono, M.M. 
2. Penguji I : Dhiyan Septa Wihara, M.M. 
3. Penguji II : Hery Purnomo, SE., M.M. 

Mengetahui,  
Dekan FEB,  
  
Dr. Subagyo, M.M.,  
NIDN. 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Friska Monika Putri  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tgl. lahir : Bengkulu / 10 Desember 2000  
NPM : 19.1.02.02.0007  
Fak : 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 oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 15 Juni 2023  
Yang Menyatakan



**FRISKA MONIKA PUTRI**  
NPM: 19.1.02.02.0007

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto:**

*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,  
sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.*

*(Surat Al Insyirah ayat 5-6)*

**Kupersembahkan karya ini buat:**

- Kedua orang tua ku tercinta.
- Keluarga besar ku terkasih.

## Abstrak

**FRISKA MONIKA PUTRI:** Pengaruh Penerapan Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci: *Disiplin, Kompensasi, Motivasi, Produktivitas, KSP*

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penilaian produktivitas kerja di perusahaan untuk mengetahui bagaimana kemampuan perusahaan menghasilkan laba dari SDM yang dimiliki. Penilaian ini perlu dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dari karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia Unit Kediri I.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan metode survei. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda menggunakan jasa *software SPSS for windows versi 23*.

Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah (1) Hasil pengujian hipotesis I terbukti terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan, (2) Hasil Pengujian hipotesis II terbukti terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, (3) Hasil Pengujian hipotesis III terbukti terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (4) Hasil Pengujian hipotesis IV terbukti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke Hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir/skripsi dengan judul *Pengaruh Penerapan Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia*, yang disusun guna sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

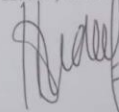
Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu proses penyusunan tugas akhir/skripsi ini, yakni sebagai berikut :

1. Dr. Zainal Afandi, MPd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Prof. Dr. H. Sugiono, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing serta memberi masukan, nasehat dan motivasi penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

5. Hery Purnomo, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Kedua orang tua dan seluruh keluarga penulis yang telah memberikan semangat serta dukungan dengan sabar dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada keluarga besar KSP. "Usaha Bersama Mandiri" Indonesia dan seluruh teman-teman Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2019.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, kritik dan saran-saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan demi perbaikan ke depannya. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Kediri, 15 Juni 2023



**FRISKA MONIKA**

**PUTRI**

NPM. 19.1.02.02.0007



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8

1.	Manfaat Teoritis .....	8
2.	Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS .....</b>		<b>10</b>
A.	Kajian Teori .....	10
1.	Produktivitas .....	10
2.	Disiplin Kerja.....	14
3.	Kompensasi .....	19
4.	Motivasi Kerja.....	22
B.	Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	31
C.	Kerangka Berpikir.....	33
D.	Kerangka konseptual.....	37
E.	Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>39</b>
A.	Variabel Penelitian.....	39
1.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
2.	Definisi Operasional Variabel.....	39
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	42
1.	Pendekatan Penelitian .....	42
2.	Teknik Penelitian .....	43
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	44

1.	Tempat Penelitian.....	44
2.	Waktu Penelitian.....	44
D.	Populasi dan Sampel.....	45
1.	Populasi.....	45
2.	Sampel.....	45
E.	Instrumen Penelitian.....	45
1.	Pengembangan Instrumen.....	45
2.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	47
F.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	51
1.	Sumber Data.....	51
2.	Teknik Pengumpulan Data.....	51
G.	Teknik Pengolahan dan Analisa Data.....	53
1.	Pengolahan Data.....	53
2.	Analisa Data.....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>59</b>
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	59
1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	59
2.	Visi dan Misi “KSP. Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.....	60
3.	Struktur Organisasi.....	61

4.	Wewenang Dan Tanggung Jawab Dalam Struktur Organisasi Yang Ada pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.....	62
5.	Gambaran Umum Responden .....	64
B.	Deskripsi Data Variabel.....	67
C.	Analisa Data.....	79
1.	Hasil Analisa dan Interpretasi .....	79
D.	Uji Hipotesis.....	90
1.	Uji t (Secara Parsial) .....	90
2.	Uji F (Secara Simultan).....	92
E.	Pembahasan .....	93
1.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	93
2.	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	94
3.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	95
4.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	96
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>99</b>
A.	Kesimpulan .....	99

B. Saran .....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>104</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>107</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu .....	31
3.1 : Indikator Produktivitas Kerja .....	40
3.2 : Indikator Disiplin Kerja .....	40
3.3 : Indikator Kompensasi .....	41
3.4 : Indikator Motivasi Kerja .....	42
3.5 : Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian Variabel y .....	46
3.6 : Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian Variabel x1 .....	47
3.7 : Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian Variabel x2 .....	47
3.8 : Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian Variabel x3 .....	47
3.9 : Hasil Uji Validitas .....	49
3.10 : Hasil Uji Reliabilitas .....	50
4.1 : Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kalamini .....	65
4.2 : Jumlah Pegawai Menurut Usia .....	65
4.3 : Jumlah Pegawai Menurut Status Pekerjaan .....	66
4.4 : Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan Terakhir .....	66
4.5 : Jawaban Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja .....	68
4.6 : Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja .....	69
4.7 : Tabulasi Data Variabel Produktivitas Kerja .....	69
4.8 : Jawaban Responden Variabel Mengenai Disiplin Kerja .....	71
4.9 : Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja .....	72

4.10	: Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja.....	72
4.11	: Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi.....	74
4.12	: Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	75
4.13	: Tabulasi Data Variabel Kompensasi.....	75
4.14	: Jawaban Responden Mengenai Validitas Motivasi Kerja.....	77
4.15	: Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja .....	78
4.16	: Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja.....	79
4.17	: Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test.....	82
4.18	: Hasil Uji Multikolinearitas.....	83
4.19	: Hasil Uji Linearitas x1 Terhadap y .....	86
4.20	: Hasil Uji Linearitas x2 Terhadap y .....	86
4.21	: Hasil Uji Linearitas x3 Terhadap y .....	87
4.22	: Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	88
4.23	: Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	89
4.24	: Hasil Uji t.....	91
4.25	: Hasil Uji F.....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Konseptual .....	37
3.1 : Model 1 Secara Parsial .....	43
3.2 : Model 2 Secara Simultan .....	44
4.1 : Struktur Organisasi KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia .....	61
4.2 : Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram .....	81
4.3 : Hasil Uji Normalitas Grafik <i>Normal Probability Plot</i> .....	82
4.7 : Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	85



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

- 1 : Kuesioner Penelitian
- 2 : Tabulasi Data Hasil Penelitian
- 3 : Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Validitas
- 4 : Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Reliabilitas
- 5 : Hasil Output SPSS Versi 23 Analisis Deskriptif
- 6 : Hasil Output SPSS Versi 23 Asumsi Klasik
- 7 : Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Regresi Linear Berganda
- 8 : Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Determinasi ( $R^2$ )
- 9 : Hasil Output SPSS Versi 23 Uji t (Parsial)
- 10 : Hasil Output SPSS Versi 23 Uji F (Simultan)
- 11 : Surat Izin Penelitian
- 12 : Surat Persetujuan Melakukan Penelitian
- 13 : Scan Kartu Bimbingan
- 14 : Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Potensi karyawan atau sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting dalam menggapai keberhasilan dan mewujudkan tujuannya perusahaan, SDM memiliki peran sebagai penggerak suatu kegiatan, maka dari itu SDM memiliki kedudukan yang sangat penting sehingga perlu diperlakukan dengan sebaik mungkin supaya dapat memberikan hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan (Kristanti & Pangastuti, 2019).

Produktivitas kerja dari SDM dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Semakin baik produktivitas kerja SDM maka akan semakin mempermudah pencapaian tujuan atau target dari suatu perusahaan. Melalui perencanaan pengelolaan dan pembinaan SDM yang baik, produktivitas kerja dari SDM dapat ditingkatkan, melalui penerapan beberapa faktor yakni diantaranya seperti faktor disiplin, kompensasi, dan motivasi kerja (Purnami & Utama, 2019). Penerapan faktor disiplin, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Seperti hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Goda, 2018) ; (Prapitasari, 2019).

Disiplin mencerminkan sikap kesadaran dalam diri seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rozada, 2020). Karyawan yang disiplin bekerja akan bersikap patuh pada aturan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja. Kedisiplinan karyawan dalam pekerjaannya membuat pekerjaan lebih efisien sehingga tingkat produktivitas kerja yang akan dicapai semakin tinggi. Jadi bagi perusahaan yang berkeinginan meningkatkan produktivitasnya, maka perlu untuk menanamkan sikap disiplin pada para karyawan, hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Wiliandro, 2020) ; (Prapitasari, 2019).

Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan baik berbentuk uang atau bukan uang sebagai balas jasa akan kontribusinya terhadap perusahaan (Tanjung & Putri, 2021). Selain disiplin, kompensasi juga hal yang penting untuk diterapkan dalam upaya meningkatkan produktivitas yang dihasilkan SDM. Dengan penerapan kompensasi yang adil membuat karyawan merasa puas dan juga sepadan dengan tenaga yang telah dikeluarkan untuk perusahaan selain itu juga kompensasi dapat membuat karyawan termotivasi bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan, hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Goda, 2018) ; (Mahfud, 2018) ; (Prapitasari, 2019) ; (Wahyutomo, 2019).

Motivasi bersifat suatu dorongan yang bertujuan untuk membangkitkan antusiasme dan semangat bekerja oleh seorang pemimpin kepada para

karyawan dalam upaya untuk meningkatkan produktivitasnya, motivasi yang diberikan dapat dalam bentuk uang maupun barang (Tanjung, 2015). Semakin besar motivasi yang dirasakan karyawan akan berdampak semakin baik produktivitas yang dihasilkan. Seseorang yang termotivasi di yakini akan berusaha sebaik mungkin supaya pekerjaannya dapat berhasil. Perusahaan yang kurang baik dalam memberikan motivasi kerja dapat menyebabkan risiko tidak tercapainya tujuan yang diinginkan dan sebaliknya jika perusahaan memberikan motivasi yang baik terhadap karyawan maka besar kemungkinan tujuannya yang diharapkan perusahaan akan tercapai, karena dengan adanya motivasi maka dapat mendorong perilaku manusia untuk bekerja secara baik agar mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian membuktikan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Goda, 2018) ; (Wiliandro, 2020) ; (Mahfud, 2018) ; (Wahyutomo, 2019).

Memiliki produktivitas kerja SDM yang tinggi merupakan harapan semua perusahaan, agar hal tersebut dapat tercapai perusahaan harus menerapkan disiplin, kompensasi dan motivasi kerja yang baik kepada karyawannya. Apabila pemberlakuan faktor penunjang produktivitas ini diterapkan dengan baik dapat berpengaruh pada peningkatan produktivitas.

Termasuk juga KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia, yang beroperasi dalam bidang jasa pinjam uang. KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia ini lokasinya terletak di Perum Regency Pesona Puncak Permai blok E12 A Rt.37 Rw.10 Sukorame, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112.

Disiplin kerja merupakan keadaan teratur seseorang yang bertindak dengan sukarela atau dengan terpaksa untuk mengikuti dan tertib terhadap peraturan, serta melaksanakan perintah tertulis dan tidak tertulis. diharapkan dengan bekerja dengan sikap disiplin, karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan optimal, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Fenomena disiplin kerja yang ada di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia menurunnya produktivitas kerja pegawai karena masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan jam masuk kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan tidak semua karyawan mengerjakan pekerjaan dengan penuh kehati-hatian tentu saja hal ini termasuk dalam sikap disiplin kerja yang buruk. Tak jarang beberapa karyawan menganggap sepele hal tersebut sehingga masih mengulangi kesalahan yang sama. padahal disiplin kerja karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh positif pada perusahaan juga pegawai tersebut.

Kompensasi adalah setiap penghasilan baik berupa uang atau bukan uang, diterima langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan. Kompensasi merupakan hal yang penting dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang menerima kompensasi dengan baik akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan. Fenomena kompensasi yang ada di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia menurunnya produktivitas kerja karena belum

adanya pemberian insentif jika bekerja melebihi jam kerja serta belum adanya pemberian tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja. Pegawai masih menunjukkan sikap yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dikarenakan pekerjaannya cukup berisiko terutama bagi para mantri yang setiap hari kerja di lapangan menggunakan kendaraan dalam waktu yang lama bahayanya sangat besar.

Motivasi merupakan kegiatan yang bertujuan mendorong seseorang untuk mewujudkan keinginannya, dalam berbentuk dukungan atau pemenuhan kebutuhan yang dapat membangkitkan semangat seseorang. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong bagi karyawan agar mau bekerja keras untuk memperoleh hasil yang optimal. Sehingga produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan. Fenomena motivasi kerja yang ada di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia yaitu kurangnya memberikan motivasi kerja yang diberikan atasan kepada pegawai sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang masih belum menghasilkan produktivitas kerja yang baik untuk perusahaan. Beberapa pegawai masih terlihat kurang semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepada pegawai tersebut, juga kurang semangat yang ada pada diri pegawai itu sendiri, serta tidak adanya jaminan kesehatan oleh perusahaan dalam bekerja membuat pegawai merasakan kurang terjamin keamanannya menyebabkan motivasi kerja pegawai juga menurun.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia, tentu menjadi dasar dalam penelitian ini untuk

memberikan solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Jika hasil dari penelitian ini terbukti terdapat pengaruh antara disiplin, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka pimpinan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia disarankan untuk mempertahankan bahkan perlu meningkatkan lagi dalam menerapkan disiplin, kompensasi, dan motivasi kerja. Hal ini diterapkan dengan harapan untuk menciptakan semangat dalam kerja dan partisipasi kerja yang tinggi dari karyawan dalam menggapai produktivitas kerja yang tinggi, seperti harapan setiap perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Disiplin, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan dengan tingkat produktivitas kerja yang rendah.
2. Masih adanya karyawan yang bersikap kurang disiplin terhadap peraturan yang ada di tempat kerja.
3. Masih adanya karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.
4. Masih adanya karyawan kurang termotivasi dalam bekerja di perusahaan karena kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian dan menghindari menyimpang atau perluasan topik dengan tujuan agar tercapainya tujuan dari penelitian, penelitian ini di batasi hanya permasalahan tentang:

1. Hanya membahas tentang tiga variabel penyebab yaitu disiplin, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap variabel akibat yakni produktivitas kerja.
2. Terbatas pada karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia yang saat ini pada tahun 2023 berjumlah 30 orang karyawan.

### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia?
4. Apakah disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia?



## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk analisis pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.
2. Untuk analisis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.
3. Untuk analisis pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.
4. Untuk analisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengkonfirmasi teori disiplin, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti,

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan dimiliki yang diterima pada saat di bangku perkuliahan, serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah di lapangan.

b. Bagi Perusahaan,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Institusi,

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam pengadaan suatu penelitian serta dapat menambah kelengkapan kepustakaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, Y. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Pos Divisi Regional 1 Medan*. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Fay, D. L. (2017). Pengaruh Fasilitas Belajar Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 20–39.
- Goda, V. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Dari Semua Unit/ Departemen Pt. Andes Agro Investama (Aai) Kendawangan, Ketapang, Kalimantan Barat Skripsi. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8>  
<http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-93594-2>  
<http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3>  
<http://dx.doi.org/10.1016/J.jff.2015.06.018>  
<http://dx.doi.org/10.1038/S41559-019-0877-3>
- Halim, A. (2017). Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Harahap, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Syariah Mandiri , Tbk. In *Human Falah*.
- Hasibuan, M. (2017). Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Suja Tandhika Bandung. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127–141. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1856>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 405–424.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*.
- Lestari, L. (2017). *Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir*.

<http://Repository.Umsu.Ac.Id/Handle/123456789/5450>

- Mahfud. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Cleaning Service Di Rsu Aisiyah Ponorogo. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13. [Http://Link.Springer.Com/10.1007/978-3-319-76887-8%0ahttp://Link.Springer.Com/10.1007/978-3-319-93594-2%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Jff.2015.06.018%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1038/S41559-019-0877-3%0aht](http://Link.Springer.Com/10.1007/978-3-319-76887-8%0ahttp://Link.Springer.Com/10.1007/978-3-319-93594-2%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Jff.2015.06.018%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1038/S41559-019-0877-3%0aht)
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Pendidikan, J., Madrasah, G., Tarbiyah, F., & Ilmu, D. A. N. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Perilaku Siswa Kelas Vi Mi Ma'arif Singosarenjenangan Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020. April.*
- Prapitasari, G. (2019). *Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Skripsi.*
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I09.P13>
- Rozada. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik. 1(2015), 105–112.*
- Ruhamak, M. D., & Syai'dah, E. H. (2018). Pengaruh Word Of Mouth, Minat Konsumen Dan Brand Image Terhadap Keputusan Konsumen (Studi Pada Pelajar Lembaga Kursus Di Area Kampung Inggris Pare). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 3(2), 14. <https://doi.org/10.30737/Ekonika.V3i2.186>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/Inovator.V9i1.3014>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/Ama.V11i1.160>
- Saleh, O. S. (2018). *Bahan Ajar Bahan Ajar Bahan Ajar. Mkb 7056*, 1–101.
- Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan ( Kdt ) , Manajemen Kompensasi.*
- Suparyanto, & Rosad. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi Dan Motivasi

- Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pt. Semesta Mitra Sejahtera Madiun. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara Hasrudy Tanjung 1, Laila Mawaddah Putri 2. *Sintesa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 888–898.  
<https://Ceredindonesia.Or.Id/Index.Php/Sintesa/Article/Download/422/439>
- Utomo, K., Syarif, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wahyuni, R. S. (2018). Upaya Meningkatkan Kecerdasan Visual. *Jurnal Tunas Siliwangi*, 4(1). [Http://E-Journal.Stkipsiliwangi.Ac.Id/Index.Php/Tunas-Siliwangi/Article/View/1197](http://E-Journal.Stkipsiliwangi.Ac.Id/Index.Php/Tunas-Siliwangi/Article/View/1197)
- Wahyutomo, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Istana Lampung Raya. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.
- Wiliandro, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada Pt. Citra Riau Sarana. *Universitas Islam Negerisultan Syarif Kasim Riau*, 1.
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Statmat : Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1), 103–117.  
<https://Doi.Org/10.32493/Sm.V1i1.2377>
- Wulandari, I. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi*.