

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. MEDALI MAS

Zogi Sandiawan
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112
yogi.sandiawan99@gmail.com

Informasi artikel :

Tanggal Masuk: 7 Juli 2022 Tanggal Revisi: 10 Agustus 2022 Tanggal diterima: 10 September 2022

Abstract

The purpose of this study was to analyze motivation, compensation and work discipline on the work productivity of employees at CV. Medali Mas. This research was conducted with an inferential quantitative approach and used primary and secondary data. The sample used was 40 respondents with a simple random sampling method. Data were analysed by descriptive statistics, classical assumption test, multiple linear regression, determinant coefficients and hypothesis testing. The results showed that compensation variable had no effect on employee work productivity, motivation and work discipline variables had an effect on employee work productivity. The relationship between the variables of motivation, compensation and work discipline simultaneously has a significant effect on employee productivity. The results of this study differ from the reference which shows that there is an effect of compensation on work productivity. Means that managers can increase productivity with compensation according to the ability of CV. Medali Mas.

Keywords: Motivation, compensation, discipline and work productivity

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Medali Mas. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif inferensial serta menggunakan data primer dan sekunder. Sampel yang digunakan 40 responden dengan metode pengambilan simple random sampling. Teknik analisis data berupa statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinan dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh significant terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan referensi yang menunjukkan bahwa ada pengaruh dari kompensasi terhadap produktivitas kerja. Berarti pengelola dapat meningkatkan produktivitas dengan kompensasi yang sesuai kemampuan CV. Medali Mas.

Kata Kunci: Motivasi, kompensasi, disiplin dan produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan usaha dalam mencapai tujuan dapat ditentukan dengan adanya sumber daya manusia (SDM), tanpa adanya peran SDM, maka suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuan usaha. SDM yang efektif dan optimal akan berdampak langsung pada kesuksesan usaha dalam mendapatkan keuntungan. Produktivitas kerja karyawan bisa dipengaruhi dengan adanya beberapa faktor yaitu motivasi, kompensasi dan disiplin dalam bekerja [1]. Berdasarkan faktor tersebut maka tujuan penelitian ini adalah, (a) menguji pengaruh motivasi berpengaruh significant terhadap produktivitas kerja, (b) menguji pengaruh kompensasi berpengaruh significant terhadap produktivitas kerja, (c) menguji pengaruh disiplin berpengaruh significant terhadap produktivitas kerja, (d) menguji secara bersama pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara significant terhadap produktivitas kerja.

SDM yang baik dapat dilihat dari produktivitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang ditargetkan [2]. Produktivitas karyawan sangat penting dalam perusahaan karena hal ini dapat mempengaruhi target dan tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya produktivitas karyawan bisa dilihat dari kinerja

karyawan saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi, kompensasi dan disiplin kerja karyawan [3].

Motivasi dalam bekerja sangat diperlukan oleh karyawan, karena dapat menjadikan tujuan dirinya mengarah pada hal yang lebih baik. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan membutuhkan dorongan dalam bentuk motivasi untuk dirinya agar dapat membangkitkan antusiasme dan semangat bekerja. Apabila perusahaan kurang dalam memberikan motivasi maka dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan Sunarsi, (2018), Hasbullah & S, (2021) serta Lestari, Dewi, & Kanivia, (2021) menyebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh significant terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, hasil tersebut berbeda dengan penelitian Nugroho, Senduk, & Sumual, (2021) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tetapi tidak significant.

Variable kedua yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang sebanding mampu membangkitkan kemauan tersendiri dari karyawan, sehingga perusahaan bisa melihat keahlian para karyawannya. Kompensasi yang efektif mampu membuat karyawan merasa diperhatikan atas kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Terdapat beberapa penelitian yang mengemukakan bahwa kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara significant [8][9][10][11][12].

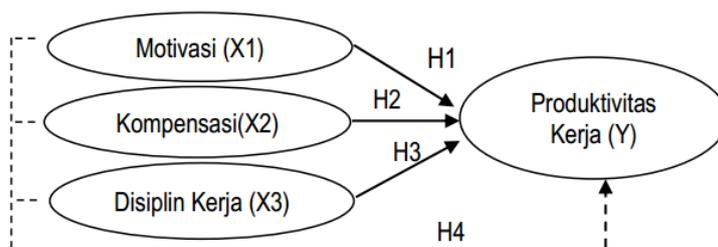
Disiplin kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi nilai produktivitas karyawan. Kedisiplinan karyawan bisa dilihat dari tanggung jawab, moral, tingkah laku dan sikap selama mereka melakukan pekerjaan di perusahaan. Menurut penelitian Dewi, (2018), Andini, Lubis, & Siregar, (2019), Santoso, & Ramadhan, (2020), Munawaroh, (2021) mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara significant terhadap produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi berbeda pendapat dengan Hafni, (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Permasalahan terkait produktivitas tidak hanya dialami oleh perusahaan besar, UMKM pun perlu untuk menganalisis produktivitasnya, seperti halnya UMKM tenun ikat memiliki jumlah karyawan sekitar 98 karyawan yang tersebar di beberapa cabang tempat produksi dan store. Dari banyaknya karyawan yang bekerja tidak mudah untuk membuat suasana kondusif, terlebih lagi usaha tenun ikat termasuk kegiatan produksi barang yang cukup jenuh, sepanjang hari dengan pekerjaan dan tempat yang sama. Tetapi usaha CV. Medali Mas mampu bertahan hingga beberapa generasi. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk menganalisis dan menguji apakah beberapa faktor tersebut bisa memberikan pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Dengan melakukan riset dan menganalisis diharapkan dapat menjadi wawasan bagi pengusaha lainnya.

METODE

Pendekatan pada yang diteliti menggunakan jenis kuantitatif inferensial diperlukan pada penelitian ini, karena peneliti melakukan analisis hubungan antara variable dengan uji hipotesis untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Teknik penelitian ini berkaitan dengan tujuan agar dapat menggambarkan variable sesungguhnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka dari itu peneliti menggunakan teknik penelitian yang bersifat kausalitas. Teknik penelitian kausalitas digunakan sebagai alat untuk menganalisis sebab akibat dari beberapa variable. Teknik penelitian kausalitas biasanya menggunakan suatu metode eksperimen dengan memperhatikan variable independen yang akan mempengaruhi variable dependen di situasi yang telah direncanakan.

Penelitian ini dilakukan di CV. Medali Mas Kota Kediri, tepatnya berada di jalan KH. Agus Salim, gang. 8 No. 54C, kelurahan Bandar Kidul, kecamatan Mojoroto, kota Kediri. Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi, kompensasi, disiplin dan produktivitas kerja. Variable yang digunakan pada penelitian ini yaitu variable terikat adalah produktivitas kerja (Y), sedangkan variable bebas adalah motivasi (X_1), kompensasi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3).



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Data diolah (2022)

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret - Juni 2022 yaitu meliputi pengumpulan informasi yang diperlukan oleh peneliti dan pengolahan data yang disusun selama penelitian berlangsung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 sampel dari jumlah populasi total penelitian sebanyak 98 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *simple random sampling*. Karakteristik sampel diambil berdasarkan jenis kelamin dan usia karyawan yang bekerja di CV. Medali Mas.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara, survey dengan cara membagikan kuesioner kepada responden dan observasi lokasi penelitian. Kemudian sumber data yang digunakan oleh peneliti berupa data primer yaitu data berasal dari hasil survey karyawan menggunakan kuesioner yang telah terkumpul, lalu sumber data sekunder berupa studi pustaka melalui berbagai jurnal dan buku-buku teori.

Alat pengujian pada penelitian ini menggunakan uji validitas serta uji reliabilitas. Pengujian digunakan sebagai alat ukur ketepatan suatu item kuesioner dalam bentuk sekala, dengan tujuan mengetahui apakah item yang ada didalam kuesioner telah sesuai dalam mengukur data yang diuji di penelitian ini, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* sebagai ukuran untuk memeriksa reliabilitas pada variable yang berbeda.

Analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang berfungsi untuk menguji data apakah sudah memenuhi syarat untuk pengujian model regresi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Setelah melakukan uji asumsi klasik peneliti melakukan uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinan. Analisis tersebut digunakan agar mengerti bagaimana hubungan antara variable bebas dengan variable terikat.

Pengujian hepotesis bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variable dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara individu suatu variable bebas dalam menjelaskan variable terikat. Sedangkan uji F berguna untuk mengetahui bahwa dalam model persamaan variable bebas memiliki pengaruh bersama dalam menerangkan variable terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Hasil data penelitian yang dilakukan di CV. Medali Mas kota Kediri, maka didapatkan karakteristik responden dari banyaknya jenis kelamin dan aspek usia karyawan yang bekerja di CV. Medali Mas. Jumlah responden yang digunakan yaitu 40 responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persen
Rentang Usia			
1	21 tahun – 30 tahun	17	42,5%
2	31 tahun – 40 tahun	13	32,5%
3	Di atas 41 tahun	10	25%
	Total	40	100%
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	15	37,5%
2	Perempuan	25	62,5%
	Total	40	100%

Sumber : Hasil temuan data CV. Medali Mas (2022)

Uji Validitas

Syarat minimum agar instrumen dapat dikatakan valid jika hasil nilai koefisien korelasi lebih dari 0,238. Hasil dari uji alat pada penelitian ini bisa dilihat dari tabel 2.

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat di tabel 2 diketahui seluruh indikator pernyataan dari setiap variable mempunyai koefisien korelasi yang menunjukkan nilai lebih dari 0,238, dari nilai tersebut setiap instrumen pernyataan sudah memenuhi syarat minimum dari uji validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	No. Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,551	0,238	Valid
	X1.2	0,474	0,238	Valid
	X1.3	0,654	0,238	Valid
	X1.4	0,66	0,238	Valid
	X1.5	0,775	0,238	Valid
	X1.6	0,66	0,238	Valid
Kompensai (X2)	X2.1	0,795	0,238	Valid
	X2.2	0,767	0,238	Valid
	X2.3	0,787	0,238	Valid
	X2.4	0,747	0,238	Valid
	X2.5	0,75	0,238	Valid
	X2.6	0,758	0,238	Valid
	X2.7	0,517	0,238	Valid
	X2.8	0,704	0,238	Valid
Disiplin kerja (X3)	X3.1	0,891	0,238	Valid
	X3.2	0,848	0,238	Valid
	X3.3	0,831	0,238	Valid
	X3.4	0,862	0,238	Valid
	X3.5	0,758	0,238	Valid
	X3.6	0,756	0,238	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,678	0,238	Valid
	Y2	0,626	0,238	Valid
	Y3	0,757	0,238	Valid
	Y4	0,855	0,238	Valid
	Y5	0,834	0,238	Valid
	Y6	0,503	0,238	Valid
	Y7	0,716	0,238	Valid
	Y8	0,508	0,238	Valid

Sumber: Olahan data (2022)

Uji Reliabilitas

Syarat minimum instrumen agar dapat memenuhi nilai reliabel jika menunjukkan angka *cronbach's alpha* lebih dari 0,238. Hasil dari uji instrumen dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's alpha	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	0,689	0,238	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,869	0,238	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,905	0,238	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,837	0,238	Reliabel

Sumber : Olahan data (2022)

Dari hasil di tabel 3, sebagaimana nilai hasil uji reliabilitas dari seluruh instrumen variable motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja menunjukkan nilai *cronbach's alpha* melebihi 0,238, maka dapat di artikan seluruh variable yang digunakan dalam penelitian ini bisa di nyatakan reliabel. Hal tersebut dapat disimpulkan indikator dari setiap variable di penelitian ini mempunyai suatu keadaan reliabel.

Deskripsi Variable Penelitian

Hasil deskripsi jawaban responden mengenai variable motivasi yang diperlihatkan pada tabel 4 menunjukkan bahwa hasil survey dari pernyataan yang diberikan kepada karyawan di CV. Medali Mas memperoleh hasil yang baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwan skala dalam tingkat-tingkat tertentu, sehingga bisa diartikan bahwa jawaban responden sesuai dengan kondisi lapangan.

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total Responden
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	3	7,5	27	67,5	10	25	0	0	0	0	40
X1.2	0	0	12	30	25	62,5	3	7,5	0	0	40
X1.3	11	27,5	14	35	14	35	1	2,5	0	0	40
X1.4	11	27,5	18	45	10	25	1	2,5	0	0	40
X1.5	9	22,5	17	42,5	13	32,5	1	2,5	0	0	40
X1.6	9	22,5	15	37,5	14	35	2	5	0	0	40

Sumber : Hasil temuan data CV. Medali Mas (2022)

Dari deskripsi jawaban responden perihal variable kompensasi pada tabel 5 memperlihatkan bahwa hasil survey dari pernyataan yang diberikan kepada karyawan di CV. Medali Mas memperoleh hasil yang baik. Hasil tersebut menunjukkan skala dalam tingkat-tingkat tertentu, sehingga bisa diartikan bahwa jawaban responden sesuai dengan kondisi lapangan.

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X2)

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total Responden
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	7	17,5	26	65	7	17,5	0	0	0	0	40
X2.2	2	5	15	37,5	14	35	9	22,5	0	0	40
X2.3	3	7,5	10	25	26	65	1	2,5	0	0	40
X2.4	1	2,5	19	47,5	20	50	0	0	0	0	40
X2.5	5	12,5	17	42,5	16	40	2	5	0	0	40
X2.6	3	7,5	20	50	17	42,5	0	0	0	0	40
X2.7	6	15	27	67,5	7	17,5	0	0	0	0	40
X2.8	7	17,5	27	67,5	1	2,5	0	0	0	0	40

Sumber : Hasil temuan data CV. Medali Mas (2022)

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total Responden
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X3.1	1	2,5	27	67,5	12	30	0	0	0	0	40
X3.2	2	5	31	77,5	7	17,5	0	0	0	0	40
X3.3	0	0	19	47,5	20	50	1	2,5	0	0	40
X3.4	2	5	23	57,5	15	37,5	0	0	0	0	40
X3.5	4	10	30	75	6	15	0	0	0	0	40
X3.6	6	15	27	67,5	6	15	0	0	0	0	40

Sumber : Hasil temuan data CV. Medali Mas (2022)

Tabel deskripsi jawaban responden di atas mengenai variable disiplin kerja pada tabel 6 memperlihatkan bahwa hasil survey dari pernyataan yang diberikan kepada karyawan di CV. Medali Mas

memperoleh hasil yang baik. Hasil tersebut menunjukkan skala dalam tingkat-tingkat tertentu, sehingga bisa diartikan bahwa jawaban responden sesuai dengan kondisi lapangan.

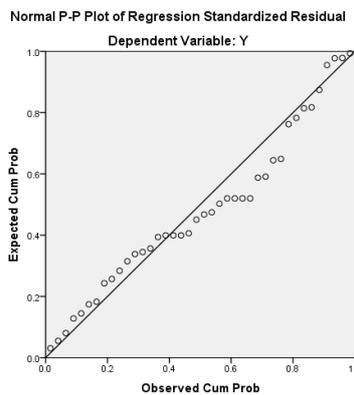
Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total Responden
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1	4	10	24	60	12	30	0	0	0	0	40
Y2	2	5	21	52,5	17	42,5	0	0	0	0	40
Y3	3	7,5	12	30	23	57,5	2	5	0	0	40
Y4	3	7,5	30	75	7	17,5	0	0	0	0	40
Y5	13	32,5	23	57,5	4	10	0	0	0	0	40
Y6	7	17,5	24	60	9	22,5	0	0	0	0	40
Y7	8	20	21	52,5	11	27,5	0	0	0	0	40
Y8	13	32,5	20	50	7	17,5	0	0	0	0	40

Sumber : Hasil temuan data CV. Medali Mas (2022)

Tabel deskripsi jawaban responden di atas mengenai variable produktivitas kerja pada tabel 7 yang menunjukkan bahwa hasil survey dari pernyataan yang diberikan kepada karyawan di CV. Medali Mas memperoleh hasil yang baik. Hasil tersebut menunjukkan skala dalam tingkat-tingkat tertentu, sehingga bisa diartikan bahwa jawaban responden sesuai dengan kondisi lapangan.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 2. Uji Normalitas Probability Plot

Sumber : Hasil uji SPSS (2022)

Hasil uji normalitas oleh gambar 1 menunjukkan bahwa titik penyebar didekat garis diagonal dan mengikuti garis arah diagonal yang berarti data terbagi secara normal, sehingga memenuhi syarat dari uji normalitas.

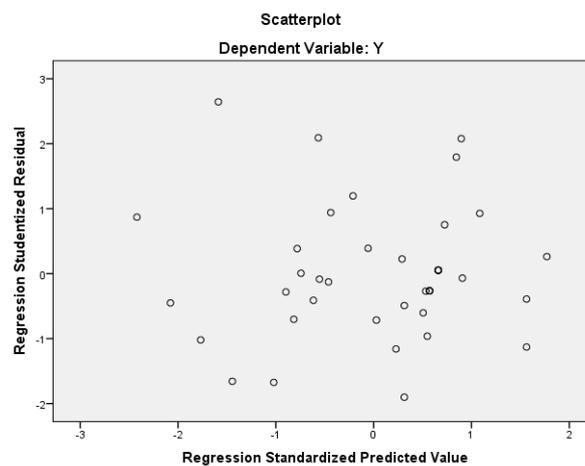
Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel 8. Masing-masing variable memiliki angka tolerance lebih dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10. Data tersebut memberikan arti bahwa variable motivasi, kompensasi dan disiplin kerja memenuhi syarat dari model regresi, yang berarti data bebas dari multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,494	2,024	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kompensasi	0,744	1,345	Tidak ada gejala multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,626	1,597	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Hasil uji SPSS (2022)

Hasil uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat ketidaksamaan dari residual model regresi. Cara menganalisisnya dengan melihat titik pada *scatterplots regresi* yang ditunjukkan gambar 3. Pola yang dibentuk titik-titik *scatterplots regresi* pada gambar 3 tidak teratur dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang berarti bahwa data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil uji SPSS (2022)

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	Koefisien β	Standar Error	Beta
Konstan	11,935	4,685	
Motivasi (X1)	0,452	0,103	0,609
Kompensasi (X2)	-0,038	0,109	-0,039
Disiplin Kerja (X3)	0,363	0,170	0,264

Sumber : Hasil uji SPSS (2022)

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini memiliki tujuan mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat, sehingga memperoleh hasil yang di tunjukkan pada tabel 9. Rumus regresi yang diterapkan peneliti adalah :

$$Y = 11,935 + 0,452 X_1 + (-0,038) X_2 + 0,363 X_3$$

Rumusan regresi linier berganda dijelaskan sebagai berikut:

X1 = 0,452, artinya motivasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pada CV. Medali Mas.

- X2 = -0,038, artinya kompensasi (X2) memiliki pengaruh negatif pada variable produktivitas kerja (Y) pada CV. Medali Mas.
- X3 = 0,363, artinya disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif pada variable produktivitas kerja (Y) pada CV. Medali Mas.
- a = 11,935, artinya jika semua variable bebas yaitu motivasi (X1) kompensasi (X2) dan disiplin (X3) bernilai nol persen atau tidak mengalami perubahan maka nilai produktivitas kerja (Y) senilai konstan.

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square	Durbin Watson
0,658	0,629	0,733

Sumber : Hasil uji SPSS (2022)

Hasil uji analisis koefisien determinasi diperlihatkan pada tabel 10. Berdasarkan data yang ada pada tabel tersebut didapatkan bahwa nilai R^2 (*Adjusted R Square*) yaitu 0,629 yang berarti (0,629 = 62,9%). Artinya sumbangan pengaruh dari variable bebas sebesar 62,9% sementara sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti variable kinerja karyawan dan yang lainnya.

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	sig	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
Konstan	11.935	4,685				
Motivasi	0,452	0,103	0,609	4,389	0,000	Signifikan
Kompensasi	-0,038	0,109	-0,039	-0,347	0,730	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	0,363	0,170	0,264	2,140	0,039	Signifikan

Sumber : Hasil uji SPSS (2022)

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

Fhitung	F Sig	Keterangan
23,067	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil uji SPSS (2022)

b. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian pengaruh motivasi terhadap produktivitas menggunakan uji t diperoleh t hitung sebesar 4,389 lebih besar dari t tabel sebesar 2,028 yang berarti H_0 ditolak. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebanyak 0,000 < dari 0,05, memiliki arti H_a diterima, hal tersebut menunjukkan motivasi memberi dampak secara significant terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Sunarsi, (2018), Hasbullah, (2021), Lestari, Dewi, dan Kanivia, (2021) menyebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang significant terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian pengaruh kompensasi terhadap produktivitas menggunakan uji t, maka diperoleh t hitung sebanyak -0,347 < dari t tabel sebesar 2,028 yang berarti H_0 diterima. Kemudian nilai signifikan sebesar 0,730 lebih besar dari 0,05 yang memiliki arti bahwa H_a ditolak, hal tersebut membuktikan kompensasi tidak mempengaruhi nproduktivitas tenaga kerja secara significant. Dari hasil penelitian ini menemukan perbedaan dari penelitian sebelumnya oleh Fitrianti, (2018), Afida dan Sulistyawati, (2021), Pertiwi Agustina dan Kusjono, (2021), Harahap, (2021), SM, Sugiyah, dan Lestari, (2021) yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh yang significant pada variable produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dapat dipengaruhi dengan karakteristik responden yang didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 62,5%, sebab pada dasarnya perempuan tidak memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan

keluarganya. Faktor tersebut dapat mempengaruhi dalam hal penyumbang tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas menggunakan analisis uji t, maka diperoleh thitung sebesar 2,140 lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 2,028 yang berarti H₀ ditolak. Sedangkan nilai significant sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05, artinya H_a diterima, hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara significant terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Dewi, (2018), Andini, Lubis, dan Siregar, (2019), Santoso dan Ramadhan, (2020), Munawaroh, (2021) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara significant terhadap produktivitas kerja karyawan.

Bersumber pada hasil analisis dan pengujian pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas menggunakan analisis uji F, uji tersebut menunjukkan nilai F-hitung sebesar 23,067 lebih besar dari F tabel yaitu 2,64 atau nilai significant sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, mengartikan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja dipengaruhi secara significant pada variable produktivitas kerja CV. Medali Mas Kota Kediri. Hal ini sesuai dengan temuan dari penelitian terdahulu oleh Rusni, (2020) berpendapat bahwa terdapat motivasi kerja, kompensasi serta disiplin kerja secara bersamaan significant dipengaruhi pada variable produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta tujuan dari penelitian ini bisa disimpulkan bahwa motivasi serta disiplin kerja mempengaruhi secara significant pada variable produktivitas kerja karyawan, kemudian kompensasi tidak mempengaruhi secara significant pada variable produktivitas kerja karyawan. Namun secara bersamaan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi pada variable produktivitas kerja karyawan pada CV. Medali Mas Kota Kediri.

Hal penting yang didapatkan dari penelitian ini adalah tidak selalu sebuah pekerjaan dapat dinilai dengan barang dan harga melainkan sebuah dorongan untuk memberikan semangat serta motivasi agar bisa memenuhi tujuan yang sama. Seperti dari hasil penelitian ini, perbandingan dari penelitian terdahulu yaitu kompensasi tidak selalu sebagai patokan untuk kesuksesan tujuan sebuah usaha, melainkan motivasi dan kedisiplinan yang membuat usaha dapat mencapai tujuan.

Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan keluasan cakupan informasi, sehingga disarankan menyempurnakan penelitian terkait SDM dengan variable motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Busro M. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PRENADAMEDIA GRUP; 2018.
- [2] Wibowo. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie; 2017.
- [3] Rusni R. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen. *J Kebangs* 2020;9:42–54.
- [4] Sunarsi D. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *J SeMaRaK* 2018;1:66–82. <https://doi.org/10.32493/SMK.V111.1247>.
- [5] Hasbullah, S R. Pengaruh budaya kerja, disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. *INOVASI* 2021;17:645–52. <https://doi.org/10.29264/JINV.V1714.10232>.
- [6] Lestari NWFA, Dewi IR, Kanivia A. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *J Manaj Dan Bisnis Jayakarta* 2021;3:1–11. <https://doi.org/10.53825/JMBJAYAKARTA.V3I1.79>.
- [7] Nugroho B, Senduk V, Sumual M. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Internasional Alliance Food Indonesia (Kota Bitung). *J Manaj Dan Bisnis* 2021;6.
- [8] Fitrianti DN. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung. *J Mitra Manaj* 2018;2:204–16. <https://doi.org/10.52160/EJMM.V2I3.92>.
- [9] Afida EA, Sulistyawati L. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV Arya Jaya Mandiri Surabaya). *J Anal Bisnis, Ekon Sos Dan Polit* 2021;1:139–47.
- [10] Agustina P, Kusjono G. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara. *J Ilm Mhs* 2021;1:29–35.

- <https://doi.org/10.32493/JMW.V111.9465>.
- [11] Harahap AA. Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan 2021.
- [12] SM C, Sugiyah S, Lestari R. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Asuransi Ramayana TBK Cabang Kelapa Gading Jakarta. *J Inf Syst Applied, Manag Account Res* 2021;5:297–306. <https://doi.org/10.52362/JISAMAR.V5I2.386>.
- [13] Dewi TP. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (Persero) Di Kabupaten Situbondo. *J Perilaku Dan Strateg Bisnis* 2018;6:21–36. <https://doi.org/10.26486/JPSB.V6I1.418>.
- [14] Andini Y, Lubis Y, Siregar RS. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Usaha Pabatu. *J Agriuma* 2019;1:68–77. <https://doi.org/10.31289/AGR.V1I2.2874>.
- [15] Santoso AB, Ramadhan NK. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Rice Brawl Indonesia Di Plaza Asia Sudirman. *J Disrupsi Bisnis* 2020;3:60–77. <https://doi.org/10.32493/drj.v3i1.4290>.
- [16] Munawaroh DB. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo 2021.
- [17] Hafni UM. Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah Kc Semarang 2018.