

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KELOMPOK BUDIDAYA IKAN HIAS CANGGU

M. Irfan Nur Aziz

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Jalan Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112

Masterirvan20@gmail.com

Informasi artikel :

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

Abstract

This study aims to examine the variables between work discipline, motivation and compensation for employee inventories in the Canggu ornamental fish farming group. The approach used is quantitative causality, data collection using questionnaires using measuring tools distributed through online forms to respondents. The sample used for this test is IHC employees as many as 40 people. By using reliability test, multiple linear regression analysis, classical assumption and validity test, as well as hypothesis testing using simultaneous F test and partial t test, using the SPSS 23 program tool. The results of this study partially state that compensation with a sig value of 0.724 and work discipline with a sig value of 0.060 no relevant effect or sig. on employee productivity, while partially motivation with a sig of 0.003 has a significant effect on employee productivity. Simultaneously compensation, work discipline and motivation have a significant effect on employee products with a sig value of 0.000.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Motivation, and Productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan guna meneliti variabel antara disiplin kerja, motivasi serta kompensasi atas inventivitas karyawan pada kelompok budidaya ikan hias canggu. Pendekatan yang dipakai adalah kuantitatif kausalitas, pengumpulan data menggunakan kuesioner memakai alat ukur likert yang disebar melalui form online kepada responden. Sampel yang digunakan untuk pengujian ini adalah karyawan IHC sebanyak 40 orang. Dengan menggunakan uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, asumsi klasik dan uji validitas, serta pengujian hipotesis memakai uji F simultan dan uji t parsial, memakai alat bantu program spss 23. Hasil penelitian ini menyatakan secara parsial bahwa kompensasi dengan nilai sig 0.724 dan disiplin kerja dengan nilai sig 0.060 tidak berpengaruh relevan atau sig. terhadap produktivitas karyawan, sedangkan secara parsial motivasi dengan nilai sig 0.003 memiliki pengaruh signifikan atas produktivitas karyawan. Adapun secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terkait produktivitas karyawan dengan nilai sig 0,000.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Produktivitas.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang mumpuni adalah faktor penting yang ada dalam suatu organisasi bisnis ataupun perusahaan. Dalam mencapai tujuannya pegawai yang kompeten dan mumpuni sangat dibutuhkan dalam tercapainya tujuan suatu bisnis. Untuk itu suatu organisasi harus memberikan semacam pemicu yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan seperti motivasi atau kompensasi serta disiplin kerja. Produktivitas karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan mengeksekusi tugas sesuai arahan dan aturan yang berlaku dalam perusahaan sehingga pemaksimalan sumber daya dapat terpakai secara efisien dan efektif [1]. Kompensasi memiliki arti sebagai bentuk tanda pembalasan jasa dari organisasi atas hasil kerja yang telah diberikan oleh pegawai. Balas jasa yang diterima bisa berupa penghargaan finansial maupun non-finansial [2]. Disiplin kerja merupakan tindakan perilaku seorang pegawai dalam mengikuti arahan dan aturan di suatu perusahaan serta segala norma yang ada dalam urusan sosial [3]. Motivasi yaitu suatu dorongan mental yang dimaksudkan untuk memberi energy guna tercapainya kebutuhan dalam melakukan aktivitas [4].

Dengan diberikannya pemicu seperti kompensasi, motivasi dan disiplin kerja diharapkan peningkatan produktivitas seorang pegawai, adapun penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Veronica Eupracia M Goda, 2018 yang menyebutkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi

produktivitas karyawan secara parsial, sedangkan dorongan motivasi ataupun kompensasi keduanya tidak terdapat suatu pengaruh relevan atau signifikan secara parsial atas kinerja pegawai [5]. Pada pengujian lain oleh Pasaribu, 2020 yang menyebutkan variabel motivasi dan ganjaran atas usaha ada dampak yang relevan atas kinerja karyawan [6]. Dari penjabaran tersebut produktivitas karyawan nyatanya memang dapat dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti pemberian imbalan, kedisiplinan pegawai maupun dorongan semangat yang dilakukan pihak organisasi.

Seperti yang dilakukan oleh kelompok sentra budidaya Ikan Hias Canggü (IHC) yang bertempat di Surowono Canggü Badas Kediri, merupakan kumpulan dari delapan tempat usaha aktif budidaya ikan hias dan ikan konsumsi. Dalam pengembangan bisnisnya mereka memberikan semacam motivasi, kompensasi serta disiplin kerja dengan harapan dapat menaikkan semangat dan produktivitas para pegawai agar tercapai target perolehan laba yang diinginkan. Permasalahan yang ada pada tempat budidaya ikan di kelompok ini adalah produktivitas karyawan yang tidak setabil, yaitu sering terjadinya persoalan terkait pasifnya karyawan tersebut dalam menagani pesanan, keterlambatan jam kerja dan sebagainya, yang tentunya akan mempengaruhi penjualan dan target laba yang telah ditetapkan.

METODE

Metode yang dipakai penulis untuk penelitian ini yaitu kuantitatif kausalitas serta teknik dalam pengumpulan datanya berupa pengamatan langsung dan kuesioner. Variabel yang ada di penelitian ini berupa Produktivitas Karyawan (Y), Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3), dengan jumlah populasi 40 orang karyawan dan sampel jumlah sampel 40 orang yang mana teknik *Sampling* yang diterapkan adalah teknik *sampling* jenuh, dimana keseluruhan jumlah populasi dijadikan sampel penelitian.

Uji Validitas

Merupakan sebuah pengujian guna mengetahui layak tidaknya suatu daftar pernyataan dalam mengartikan suatu variabel yang akan dijadikan kuesioner. Menurut Izmawati, suatu butir pernyataan yang ada dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel [7].

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel (N=10)	Keterangan
Produktivitas Karyawan (Y)	y1	0,865	0,632	Valid
	y2	0,689	0,632	Valid
	y3	0,765	0,632	Valid
	y4	0,717	0,632	Valid
	y5	0,873	0,632	Valid
	y6	0,962	0,632	Valid
Kompensasi (X1)	x1.1	0,715	0,632	Valid
	x1.2	0,716	0,632	Valid
	x1.3	0,849	0,632	Valid
	x1.4	0,885	0,632	Valid
	x1.5	0,849	0,632	Valid
	x1.6	0,846	0,632	Valid
	x1.7	0,762	0,632	Valid
Disiplin Kerja (X2)	x2.1	0,794	0,632	Valid
	x2.2	0,784	0,632	Valid
	x2.3	0,721	0,632	Valid
	x2.4	0,868	0,632	Valid
	x2.5	0,939	0,632	Valid
	x2.6	0,746	0,632	Valid
	x2.7	0,823	0,632	Valid
	x2.8	0,662	0,632	Valid
Motivasi (X3)	x3.1	0,810	0,632	Valid
	x3.2	0,716	0,632	Valid
	x3.3	0,830	0,632	Valid
	x3.4	0,721	0,632	Valid
	x3.5	0,787	0,632	Valid
	x3.6	0,823	0,632	Valid
	x3.7	0,864	0,632	Valid
	x3.8	0,775	0,632	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Uji Reliabilitas

Uji ini dapat diartikan sebagai konsistensi, diaertikan reliable jika hasil yang dikeluarkan oleh alat ukur tetap sama dan tidak berubah-ubah [8].

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.950	29	

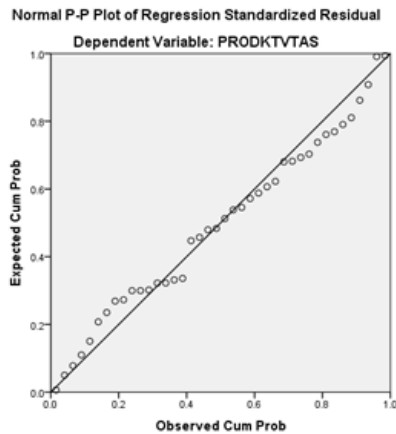
Sumber: Data diolah SPSS 2022

Diketahui dari data, nilai statistik reliabilitas lebih besar dari r tabel, $0.950 > 0.632$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1

Kurva Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS 2022

Dapat dilihat dari gambar bahwasanya data membaur arah garis miring diagonal, yang artinya bahwa gejala normalitas tidak terjadi dan hasil data tersebut telah membuktikan asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

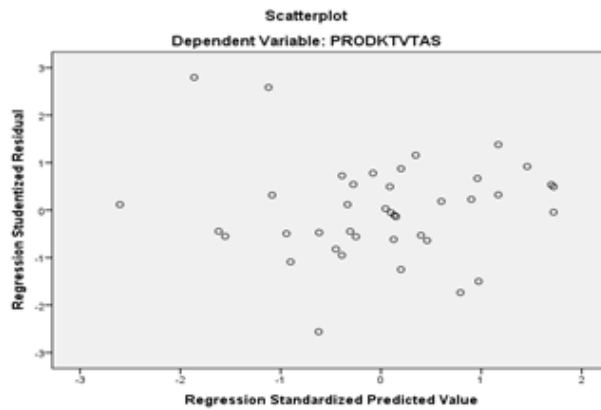
Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.404		2.136	1.593	.120		
	KOMPENSASI	.036	.103	.049	.355	.724	.404	2.476
	D SPLN KRJ	.199	.105	.285	1.893	.066	.336	2.975
	MOTIVASI	.412	.132	.565	3.131	.003	.234	4.273

a. Dependent Variable: PRODKVTAS

Sumber: Data SPSS 2022

Menurut data diatas dapat diketahui hasil nilai tolerance tidak lebih kecil dari 0.10 dan nilai VIF tidak melebihi dari 10.000, yang artinya adanya gejala multikolinieritas tidak terjadi pada penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 2022

Dari hasil gambar uji, terlihat titik-titik tersebar tak beraturan dibawah dan atas angka 0 pada sumbu Y serta tidak ditemukannya data yang membentuk pola tertentu, sehingga dapat diartikan bahwa dari hasil uji tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelitas

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 ^a	.726	.703	1.96452	1.895

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, DSPLN KRJ
b. Dependent Variable: PRODKVTAS
Sumber: Data diolah SPSS

Dari data tabel pengujian, nilai DW sebesar 1.895 tidak lebih kecil dari batas dU yaitu 1.659 dan tidak melebihi dari $(4-du) = 4-1.659 = 2.341$. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi. Dengan demikian, dapat dinyatakan lolos uji autokorelasi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	3.404		2.136	1.593	.120			
	KOMPENSASI	.036		.103	.049	.355	.724	.404	2.476
	DSPLN KRJ	.199		.105	.285	1.893	.066	.336	2.975
	MOTIVASI	.412		.132	.565	3.131	.003	.234	4.273

a. Dependent Variable: PRODKVTAS
Sumber: Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel uji diatas, berikut persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 3.404 + 0.036 X_1 + 0.199 X_2 + 0.412 X_3$$

- 1) Konstanta = 3.404 yang artinya variabel bebas Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi memiliki nilai positif (3.404), artinya jika dengan asumsi bahwa Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi mengabaikan Produktivitas Karyawan maka nilai produktivitas karyawan sebesar 3.404.
- 2) Koefisien Kompensasi $X_1 = 0.036$
Dengan penambahan satu satuan Kompensasi (X_1) dengan asumsi Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) adalah nol, maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,036.
- 3) Koefisien Disiplin Kerja $X_2 = 0.199$
Dengan penambahan satu satuan Disiplin Kerja (X_2) dengan asumsi Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_3) adalah nol, maka akan membuat Produktivitas Karyawan (Y) meningkat sebesar 0.199.
- 4) Koefisien Motivasi $X_3 = 0.412$
Dengan penambahan satu satuan Motivasi (X_3) dengan asumsi Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) adalah nol, maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0.412.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 ^a	.726	.703	1.96452	1.895

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, DSPLN KRJ
b. Dependent Variable: PRODKTVTAS
Sumber: Data diolah SPSS 2022

Berdasarkan hasil diatas dapat diamati nilai R^2 pada R Square yaitu 0,726 (72,6%). Jadi sumbangan pengaruh dari variabel bebas yaitu 72,6% sedangkan sisanya sebesar 27,4% terdapat faktor lain diluar penelitian yang mempengaruhi.

4. Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 7
Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.404		2.136	1.593	.120	
	KOMPENSASI	.036		.103	.049	.355	.724
	DSPLN KRJ	.199		.105	.285	1.893	.066
	MOTIVASI	.412		.132	.565	3.131	.003

a. Dependent Variable: PRODKTVTAS
Sumber: Data SPSS 2022

Berdasarkan hasil *output* data dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Kompensasi (X_1) dengan nilai sig. 0.724 > 0.050. artinya H_1 tidak diterima dan H_0 diterima, yang mana variabel kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai sig. 0.066 > 0.050. artinya H_2 tidak diterima dan H_0 diterima, yang mana kedisiplinan kerja berdampak tidak berimbang pada produktivitas karyawan secara parsial.
3. Variabel Motivasi (X_3) dengan nilai sig. 0.003 > 0.050. artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang mana variabel motivasi mempengaruhi daya produksi pegawai secara parsial.

Uji F (Simultan)

Tabel 8
Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.464	3	122.488	31.738	.000 ^b
	Residual	138.936	36	3.859		
	Total	506.400	39			

a. Dependent Variable: PRODKVTAS
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, DSPLN KRJ
Sumber: Data SPSS 2022

Berdasarkan data diatas, didapat hasil signifikasi sebesar $0.000 < 0.050$, yang mana artinya H_4 diterima sedangkan H_0 ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa variabel bebas atau independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil uji t yang dilakukan terhadap hipotesis pertama memperoleh nilai 0.724 menunjukkan hasil tersebut lebih besar dari 0.050 ($0.724 > 0.050$), artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka Kompensasi berimbang tidak relevan atas daya produksi pegawai secara parsial. Hal ini menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang diberikan oleh pemilik tempat usaha kepada karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitasnya.

Kompensasi sendiri merupakan bentuk tanda balas budi atas jasa yang dilakukan oleh karyawan. Kompensasi diharapkan mampu mendorong produktivitas karyawan yang ada pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggü. Dengan adanya pemberian kompensasi yang memadai akan membuat produktivitas karyawan meningkat dan tujuan dari organisasi atau tempat usaha mampu terealisasikan.

Hasil uji ini sinkron dengan pengujian sebelumnya oleh (Rahmawati & Gulo, 2020) [3], yang mengatakan dimana restitusi berpengaruh kurang substansial tentang Produktivitas Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Adapun hasil uji t yang dilakukan terhadap hipotesis kedua memperoleh nilai 0.066 menunjukkan hasil tersebut lebih besar dari 0.050 ($0.066 > 0.050$), artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka Disiplin Kerja berpengaruh tidak penting atau bermakna akan daya kerja pegawai secara parsial. Hal ini menjelaskan bahwa dengan tidak adanya disiplin kerja tidak memberikan dampak kepada Produktivitas Karyawan dalam bekerja., oleh karena itu diharapkan pemilik tempat usaha memberikan aturan-aturan yang sesuai guna mendisiplinkan karyawan sehingga produktivitas karyawan akan meningkat.

Disiplin Kerja adalah alat dalam suatu organisasi yang bertujuan menggerakkan karyawan, agar mengikuti arahan yang berlaku dan pekerjaan terlaksana dengan lancar. Disiplin Kerja diharapkan

mampu mendorong produktivitas karyawan yang ada pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggung. Pemberian aturan kerja yang baik akan membuat produktivitas karyawan meningkat dan tujuan dari organisasi atau tempat usaha dapat tercapai.

Analisis ini sejalan dengan pengujian terdahulu yang dilakukan oleh Tusholihah, 2019, yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan [9].

3. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Atas hasil uji t yang telah dilakukan terhadap Hipotesis ketiga memperoleh nilai signifikansi $0.003 < 0.050$, artinya bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Maka Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi yang diberikan oleh organisasi atau tempat usaha memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Motivasi merupakan suatu dorongan mental yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan atau organisasi terhadap karyawan bertujuan untuk memberikan semangat guna meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Memberikan motivasi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan uji teliti terdahulu oleh Rahmawati & Gulo, 2020, yang menyebutkan bahwa Motivasi mempengaruhi produktivitas pekerja secara parsial dengan signifikan [3].

4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut hasil uji F yang telah dilakukan terhadap hipotesis ke-empat, menunjukkan bahwa pemberian balas jasa, membuat aturan yang sesuai serta memberikan dorongan mental memiliki daya efek signifikan akan Produktivitas Karyawan secara simultan. Dengan perolehan nilai signifikansi $0.000 < 0.050$, artinya H_4 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga terbukti variabel independen ada dampak yang pesat atas optimalnya pekerjaan pegawai secara simultan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeni, 2019 [10], yang menyebutkan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari bahasan diatas adalah:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggung.
2. Kedisiplinan Kerja secara segmental berdampak tidak signifikan akan Produktivitas Karyawan pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggung.
3. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggung.
4. Kompensasi, disiplin Kerja dan Motivasi selaku fregemntasis memiliki dampak yang pesat atas produktivitas tenaga kerja pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggung.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Agustini NKI, Dewi A. SK. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manaj Univ Udayana 2018;8:231. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p09>.
- [2] Aprilia ES. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinaerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri 2017:111.
- [3] Rahmawati YP, Gulo Y. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Perspektif 2020;1:231–6. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>.
- [4] Astuti R, Suhendri. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA. Manaj Bisnis Eka Prasetya 2019;5:1–10.
- [5] Goda VEM. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN 2018;2.
- [6] Pasaribu RBT. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya). 2020.
- [7] Izmawati. Pengaruh Harga Pakaian Terhadap Minat Santri Menurut Ekonomi Islam. IAIN SMH Banten, 2015.
- [8] Syamsir H. Statistika Nonparametrik. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia; 2015.
- [9] Tusholihah M, Hasyim AN, Novitasari A, Oktavia PP, Lestari FI, Fadli M, et al. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. E-Journal Equilib Manaj 2019;5.
- [10] Yeni. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi. 2019.