

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

Indah Sri Astuti
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri
Indahsri540@gmail.com

Informasi artikel :

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

Abstract

The research was conducted to determine whether employee productivity is determined by compensation, work discipline, and motivation at UD. Suryafood. The method of data collection was obtained through the distribution of questionnaires. The population of this research is 32 employees. The technique used in sampling is saturated sampling technique. Multiple linear regression analysis was used as a technique in data analysis. This study shows that (1) Compensation affects employee productivity with a significance value of $0.003 < 0.05$, (2) Work discipline affects employee productivity with a significance value of $0.001 < 0.05$, (3) Motivation affects employee productivity with a value of significance of $0.002 < 0.05$, (4) Compensation, work discipline, and motivation have a joint effect with a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the research can be given compensation, work discipline, and motivation on employee productivity at UD. Suryafood.

Keywords: *productivity, compentation, work discipline, motivation*

Abstrak

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi pada UD. Suryafood. Metode pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Jumlah populasi penelitian ini yaitu 32 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai teknik dalam analisis data. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, (2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, (3) Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, (4) Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian dapat disimpulkan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada UD. Suryafood.

Kata kunci: produktivitas, kompensasi, disiplin kerja, motivasi

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan pada dunia bisnis semakin ketat. Sehingga hal yang perlu diperhatikan perusahaan agar tetap mampu bersaing dan mengalami kemajuan adalah sumber daya manusianya. Komponen penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia karena hampir pada seluruh kegiatan operasionalnya dilakukan oleh manusia. Sumber daya manusia dikatakan baik apabila karyawan dapat atau mampu berperilaku secara produktif dan memiliki dampak positif bagi perusahaan. Produktif dapat diukur dengan produktivitas. Produktivitas sendiri merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan yang dinilai dari efektivitas dan efisiensi yang diperoleh. Produktivitas sendiri dapat diartikan sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan [1]. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan diperlukan kompensasi sebagai bentuk imbalan dari perusahaan. Sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan maka kompensasi atau pembayaran dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun jasa [2]. Kompensasi dapat menjadi salah satu alasan mengapa karyawan bekerja. Kompensasi diberikan dengan harapan bahwa karyawan mampu menyelesaikan kerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga membuat produk yang berkualitas dan memenuhi target perusahaan. Selain kompensasi, disiplin kerja juga dapat memberikan dampak pada produktivitas karyawan. Disiplin kerja merupakan tindakan dari perusahaan guna mendorong karyawan dalam

memenuhi target dan tujuan perusahaan dengan harapan bahwa karyawan dapat mematuhi peraturan yang berlaku [3]. Disiplin kerja merupakan faktor penting bagi perusahaan karena disiplin kerja dapat dijadikan sebagai bentuk pengawasan dan alat kontrol karyawan dalam bertindak agar tidak berlaku semena-mena. Untuk mencapai tujuan perusahaan agar berhasil, diperlukan semangat karyawan agar memberikan hasil yang maksimal dengan meningkatkan produktivitas. Motivasi dapat menjadi alat yang kaitannya erat dengan manusia dimana memiliki fungsi sebagai alat penggerak semangat kerja atau sebagai dorongan agar orang-orang mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi [4]. Semangat kerja perlu didorong atau dimotivasi baik oleh diri sendiri maupun perusahaan agar saat bekerja mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi merupakan dorongan yang dapat membuat semangat kerja meningkat sehingga produktivitas dapat tercapai dengan maksimal.

UD. Suryafood merupakan sebuah usaha dagang yang memproduksi dan menjual kecap manis. Dalam melakukan produksinya, UD. Suryafood memiliki 32 karyawan dimana mereka menjadi perang penting guna kelancaran operasional perusahaan. UD. Suryafood didirikan pada tahun 2018. Dengan perusahaan yang terbilang masih baru, maka diperlukan produktivitas karyawan yang baik demi tercapainya tujuan UD. Suryafood. Namun ada beberapa faktor yang menghambat produktivitas karyawan dalam UD. Suryafood. Salah satu faktor diantaranya yaitu kompensasi atau gaji yang diberikan UD. Suryafood belum mencapai standar UMK Kediri, disiplin kerja yang belum dipatuhi secara maksimal oleh karyawan, dan kurangnya motivasi sehingga menyebabkan turunnya tingkat produktivitas.

Keberhasilan perusahaan dapat memberi dampak pada produktivitas karyawan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga tercapainya produktivitas yang stabil. Menurut Rumahlaiselan & Wenas (2018) produktivitas adalah sebuah perbandingan yang dilihat dari hasil yang dicapai karyawan dengan peran serta tenaga diukur dalam persatuan waktu. Karyawan yang menghasilkan kerja lebih daripada sebelumnya dianggap memiliki produktivitas yang baik, sebaliknya karyawan yang menghasilkan kerja yang lebih sedikit daripada sebelumnya dianggap memiliki produktivitas yang rendah. Untuk memenuhi target tersebut, tentu karyawan perlu imbalan baik berupa uang maupun jasa sebagai bentuk pertanggungjawaban perusahaan kepada karyawan. Menurut Priansa (2014) yang menjadikan karyawan memiliki motivasi atau dorongan untuk bekerja adalah kompensasi. Berikut adalah tabel kompensasi atau gaji yang diberikan oleh UD. Suryafood:

Tabel 1.1 Gaji atau upah karyawan UD. Suryafood

No.	Unit Bagian	Jumlah gaji atau upah per bulan (Rp)
1.	Produksi	1.400.000,00
2.	Packing	1.350.000,00
3.	Driver	1.600.000,00
4.	Sales	1.750.000,00
5.	Admin	1.650.000,00

Sumber: Data UD. Suryafood, tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh UD. Suryafood belum sesuai dengan peraturan UMK. Sehingga hal ini dapat berdampak pada kepuasan karyawan. Besar kecil kompensasi memiliki pengaruh pada produktivitas karyawan. Pada penelitian yang diteliti oleh Suryantika & Wibawa (2020) memiliki hasil yang menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi secara positif oleh kompensasi.

Untuk memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, UD. Suryafood membentuk beberapa aturan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Hal tersebut akan memberikan dampak pada kedisiplinan karyawan agar semakin baik dan dapat berperilaku sesuai dengan aturan yang dibuat. Berikut adalah tabel kehadiran karyawan UD. Suryafood pada tahun 2022.

Tabel 1.2 Daftar kehadiran karyawan UD. Suryafood

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Absen karyawan	Persentase kehadiran
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

Menurut Kadek & Kartika (2019) batas maksimal kehadiran atau absensi yang berlaku pada perusahaan yaitu sebesar 3%. Namun apabila dilihat pada tabel 1.2 terdapat persentase kehadiran 3,1% sampai 3,3% yang berarti melebihi batas maksimal kehadiran pada perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki disiplin kerja yang belum maksimal. Penelitian yang diteliti oleh Hanifatun Imna (2019) menunjukkan bahwa secara positif produktivitas karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Motivasi atau dorongan diperlukan karyawan untuk menambah semangat kerja karyawan. Motivasi dapat diperoleh baik oleh diri sendiri ataupun perusahaan atau orang lain. Pada UD. Suryafood belum memiliki semangat kerja yang baik. Tabel produksi pada UD. Suryafood sebagai berikut.

Tabel 1.3 Produksi karyawan UD. Suryafood

Tahun	Produksi
2019	168.000
2020	162.580
2021	160.000

Sumber : UD. Suryafood, tahun 2022

Dapat dilihat bahwa pada tabel produksi mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini menandakan semangat kerja yang kurang pada diri karyawan sehingga berdampak pada produktivitasnya. Penelitian yang diteliti oleh Hanifatun Imna (2019) menunjukkan bahwa secara positif produktivitas dipengaruhi oleh motivasi.

Dengan penjelasan dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan tersebut, sehingga peneliti tertarik ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan di UD. Suryafood Kediri”**.

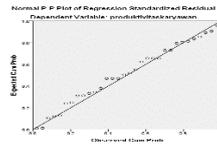
METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Kompensasi yang berperan sebagai (X1), Disiplin Kerja yang berperan sebagai (X2), dan Motivasi yang berperan sebagai (X3). Sedangkan Produktivitas Karyawan yang berperan sebagai (Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Penelitian dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan yakni selama tiga (3) bulan, yaitu dimulai pada bulan April sampai Juni tahun 2022. UD. Suryafood Kediri dipilih menjadi tempat pada penelitian ini karena belum ada yang melakukan penelitian disana. Pada populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini digunakan seluruh karyawan UD. Suryafood yang berjumlah 32 karyawan. Dan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi, sehingga semua karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah 32 karyawan UD. Suryafood. Teknik yang digunakan untuk analisis data pada penelitian adalah kuantitatif, dengan menggunakan software SPSS untuk mengolah data. Kuesioner disebar kepada responden dengan maksud untuk mendapatkan data. Uji asumsi klasik, uji analisis regresi, dan uji hipotesis adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: SPSS versi 23, tahun 2022

Penelitian yang dilakukan pada uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa model regresi menunjukkan asumsi normalit. Hal tersebut terjadi karena apabila dilihat pada gambar tersebut titik-titik yang menyebar berada disekitar dan mengarah pada garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang terlihat normal.

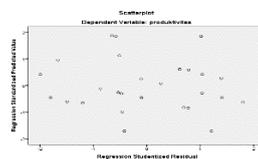
Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.477	2.096
.576	1.736
.598	1.672

Sumber: SPSS versi 23, tahun 2022

Apabila melihat nilai VIF pada tabel diatas diketahui bahwa masing-masing nilai pada variabelnya kurang dari 10, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinearitas pada masing-masing variabel.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: SPSS versi 23, tahun 2022

Pada gambar scatterplots uji heterokedastisitas diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar tetapi seperti membentuk pola tertentu (melebar, bergelombang, lalu kemudian ada yang menyempit), sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut menunjukkan telah terjadi heterokedastitas .

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.812	.681

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplinkerja, kompensasi

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: SPSS versi 23, tahun 2022

Hasil uji determinasi yang dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebesar 0,830 atau sama dengan 83%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83% produktivitas karyawan secara simultan atau secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel kompensasi, variabel disiplin kerja, dan variabel motivasi. Sedangkan sisanya (100% - 83% = 17%) produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh persamaan regresi lain atau diluar variabel yang diteliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.033	3.388	
	kompensasi	.517	.160	.364
	disiplinkerja	.521	.147	.365
	motivasi	.244	.072	.341

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: SPSS versi 23, tahun 2022

Diperoleh persamaan dari hasil uji regresi linier yaitu : $Y = 10,0033 + 0,517 X_1 + 0,521 X_2 + 0,244 X_3$.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.033	3.388		2.961	.006
	kompensasi	.517	.160	.364	3.230	.003
	disiplinkerja	.521	.147	.365	3.552	.001
	motivasi	.244	.072	.341	3.389	.002

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: SPSS versi 23, tahun 2022

Penjelasan berdasarkan tabel hasil pada uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

- Adanya kompensasi yang berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas. Ditunjukkan dengan nilai $0,003 < 0,05$ pada signifikansi. Serta diperoleh nilai t hitung yaitu $3,230 > 2,048$ t tabel.
- Adanya disiplin kerja yang berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas. Ditunjukkan dengan nilai $0,001 < 0,05$ pada signifikansi. Serta diperoleh nilai t hitung yaitu $3,552 > 2,048$ t tabel.
- Adanya motivasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas. Ditunjukkan dengan nilai $0,002 < 0,05$ pada signifikansi. Serta diperoleh nilai t hitung yaitu $3,389 > 2,048$ t tabel.

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.470	3	21.157	45.573	.000 ^b
	Residual	12.999	28	.464		
	Total	76.469	31			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), motivasi, disiplinkerja, kompensasi

Sumber: SPSS versi 23, tahun 2022

Hasil yang diperoleh pada uji F (simultan) yaitu telah diketahui F hitungnya adalah $45,573 > F$ tabel $(4,15) = 2,67$ atau nilai signifikan diatas yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama produktivitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3).

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diperoleh pada penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan (Y) UD. Suryafood. Hasil yang diperoleh setelah dilakukan analisis data pada variabel kompensasi adalah berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Suryafood. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Suryafood. Variabel motivasi berpengaruh secara parsial dan positif terhadap produktivitas karyawan UD. Suryafood.

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi oleh pemilik UD. Suryafood. Dimana ternyata variabel-variabel yang diteliti ini memiliki pengaruh yang signifikan pada karyawan UD. Suryafood. Sehingga peneliti dapat memberikan saran bahwa UD. Suryafood perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan atau kepuasan karyawan agar produktivitas dapat terjaga dengan baik.

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kendala yang utamanya adalah terletak pada tenaga dan waktu penelitian. Tenaga dan waktu adalah hal yang benar-benar perlu diperhatikan apabila seseorang akan atau ingin melakukan penelitian. Karena hal tersebut dapat berdampak pada hasil dari penelitian yang akan dilakukan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Surianta E, Pakpahan PP. EFFECT OF COMPENSATION TO EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PT. Central Proteina Prima Tbk Medan 2021;11.
- [2] Utami D, Askiah. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda 2021;3.
- [3] Erisna N, Purnama M. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG KHARISMA JAYA MOTOR BANDAR LAMPUNG. 2017.
- [4] Gandung M, Suwanto. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Surya Gatra Mas Telkonsel Lumajang. J Arastirma Fak Ekon Progr Stud Manaj UNPAM 2021;1.
- [5] Rumahlaiselan A, Wenas RS. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis Dan Akunt 2018;6.
- [6] PRIANSA D. PERENCANAAN & PENGEMBANGAN SDM. BANDUNG: ALFABETA, CV; 2014.
- [7] Suryantika IMK, Wibawa IMA. Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan. E-Jurnal Manaj Univ Udayana 2020;9. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p10>.
- [8] Kadek N, Kartika S. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Perspektif 2019;1. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>.
- [9] Hanifatun Imna I. pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kecap cemara food blitar 2019.