

## PENERAPAN DISIPLIN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KSP. UBM-I

Friska Monika Putri<sup>1</sup>, Sugiono<sup>2</sup>, Hery Purnomo<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

[friskamonikaputri@gmail.com](mailto:friskamonikaputri@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 07/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

### Abstract

*This study aims to determine the effect of work discipline, compensation, and work motivation on employee productivity at KSP. "Usaha Bersama Mandiri" Indonesia (UBM-I). This research uses quantitative methods with causality research types. The population in this research is the entire KSP employee. UBM-I. This research used a saturated sample as a technique, a total of 30 employees were distributed questionnaires to collect data as informants. The data obtained were then processed using the SPSS version 23 analysis tool and analyzed using multiple linear regression analysis tests. Based on the results the variables of work discipline, compensation, and work motivation have a good and significant influence partially & simultaneously on the work productivity of employees at KSP. UBM-I. With the hope that employee performance productivity can be increased, by providing direction to the company so that it always maintains and makes improvements in terms of work discipline, compensation, and work productivity.*

**Keywords:** Discipline, Compensation, Motivation, Productivity

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSP. "Usaha Bersama Mandiri" Indonesia (UBM-I). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Populasi pada riset ini merupakan keseluruhan dari pegawai KSP. UBM-I. Riset ini menggunakan sampel jenuh sebagai teknik, sejumlah 30 pegawai dibagikan kuesioner untuk pengumpulan data sebagai informan. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 23 dan dianalisis menggunakan uji analisis regresi linear berganda. Bersumber pada hasil dapat diketahui variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik serta signifikan secara parsial & simultan akan produktivitas kerja pegawai pada KSP. UBM-I. Dengan harapan produktivitas kinerja pegawai dapat ditingkatkan, dengan melakukan pemberian pengarahan terhadap perusahaan agar selalu menjaga serta dilakukan penyempurnaan dalam hal disiplin kerja, kompensasi dan produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** Disiplin, Kompensasi, Motivasi, Produktivitas

## PENDAHULUAN

Potensi karyawan (SDM) sangat menentukan keberhasilan perusahaan [1], SDM memiliki peran sebagai penggerak suatu kegiatan, maka dari itu SDM memiliki kedudukan yang sangat penting sehingga perlu diperlakukan dengan sebaik mungkin supaya dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan [2]. 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 [3]. Melalui perencanaan pengelolaan dan pembinaan SDM yang baik, produktivitas kerja dari SDM dapat ditingkatkan, melalui penerapan beberapa faktor yakni diantaranya seperti disiplin, kompensasi, dan motivasi [4]. Riset terdahulu memaparkan bahwasanya disiplin, kompensasi dan motivasi terbukti memiliki hubungan positif akan produktivitas kerja karyawan [5] ; [6] ; [7].

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 [8]. Karyawan yang disiplin bekerja akan bersikap patuh pada aturan dan mempunyai juga mempunyai moral yang baik [9]. Kedisiplinan karyawan dalam pekerjaannya membuat pekerjaan lebih efisien sehingga tingkat produktivitas kerja yang akan dicapai semakin tinggi. Apabila perusahaan berkeinginan meningkatkan produktivitas karyawan, untuk itu perlu menanamkan sikap disiplin kepada seluruh

pegawai, hasil riset terdahulu memaparkan bahwasanya disiplin kerja terbukti berpengaruh positif akan produktivitas kerja karyawan [10] ; [6].

Kompensasi adalah setiap penghasilan baik berupa *moneter dan non moneter*, diterima langsung ataupun tidak langsung yang perusahaan berikan terhadap pegawai selaku ganjaran. Kompensasi yakni hal yang penting dapat mempengaruhi pegawai pada saat melaksanakan pekerjaan [11]. 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 riset terdahulu memaparkan bahwasanya kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan [5] ; [12] ; [6] ; [13].

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 [14]. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan berdampak pada produktivitas yang dihasilkan akan semakin baik. Seseorang yang termotivasi di yakini akan berusaha sebaik mungkin supaya pekerjaannya dapat berhasil [15]. Perusahaan yang kurang baik dalam memberikan motivasi kerja dapat menyebabkan risiko tidak tercapainya tujuan yang diinginkan dan sebaliknya, karena dengan diberikannya motivasi maka mampu membantu perilaku manusia agar bekerja dengan baik sehingga mencapai hasil yang optimal. , hasil riset terdahulu memaparkan bahwasanya motivasi terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan [5] ; [10] ; [12] ; [13].

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.

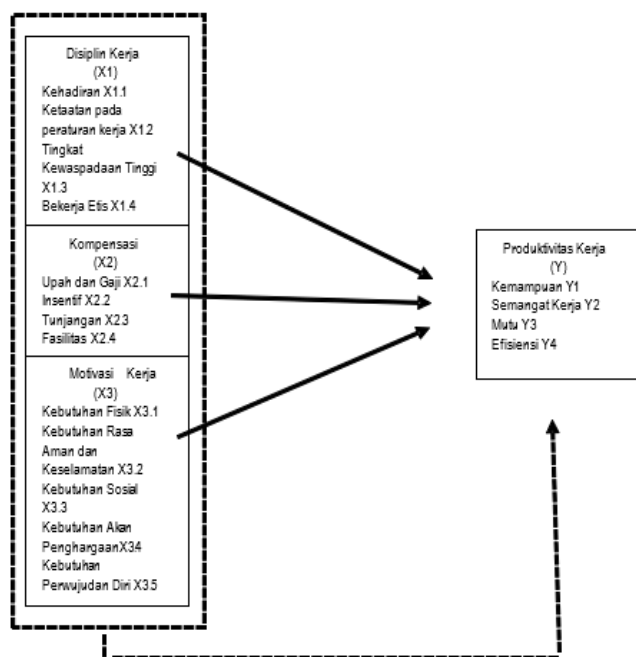
Fenomena yang ada di KSP. UBM-I menurunnya produktivitas kerja pegawai karena disiplin kerja masih kurang ditunjukkan dengan terdapat beberapa pegawai yang tidak taat terhadap peraturan waktu di tempat kerja, terdapat beberapa pegawai pekerjaan tidak mampu terselesaikan dengan tepat waktu, dan masih ada karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak penuh kehati-hatian, sudah pasti hal tersebut masuk dalam sikap disiplin kerja yang buruk. Tidak sedikit pegawai yang menganggap sepele hal tersebut sehingga masih mengulangi kesalahan yang sama padahal disiplin kerja karyawan yang tinggi pasti akan mempunyai pengaruh yang baik pada perusahaan ataupun pegawai tersebut. Pemberian kompensasi yang belum optimal seperti belum adanya pemberian insentif untuk pekerja lembur, serta belum adanya pemberian tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja pegawai. Sehingga sikap yang kurang puas terhadap kompensasi ini ditunjukkan karyawan dengan imbas hasil kerjanya yang rendah pada perusahaan. Dikarenakan pekerjaannya cukup berisiko terutama bagi para mantri yang setiap hari kerja di lapangan menggunakan kendaraan dalam waktu yang lama risikonya sangat besar. Serta motivasi kerja yang diberikan atasan kepada pegawai masih kurang seperti tidak adanya jaminan kesehatan oleh perusahaan dalam bekerja membuat pegawai merasakan kurang terjamin keamanannya menyebabkan motivasi kerja pegawai juga menurun. Kekurangan semangat para karyawan masih terlihat pada saat melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tersebut. Akibatnya masih didapati sejumlah karyawan belum dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal bagi perusahaan.

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 hubungan antara disiplin, kompensasi, juga motivasi kerja akan 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 yang di harapan setiap perusahaan.

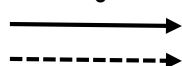
Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis a) Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, b) Pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan c) Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, d) Pengaruh disiplin kerja, kompensasi,

motivasi kerja secara sama-sama atas peningkatan produktivitas kerja karyawan ; pada KSP. "Usaha Bersama Mandiri" Indonesia (UBM-I).

Berdasarkan gambar kerangka konsep ada dua macam uji yang dilakukan dalam penelitian untuk membuktikan kebenaran hipotesis secara parsial sementara terdapat dugaan bahwasanya semua variabel bebas (X) memiliki hubungan positif pada variabel tidak bebas produktivitas kerja(y), dan secara simultan sementara terdapat dugaan bahwasanya semua variabel bebas (X) memiliki pengaruh positif pada variabel terikat produktivitas kerja(y). Menggunakan uji hipotesis dengan uji t (parsial) ditunjukkan pada model garis tidak putus - putus dan uji F (simultan) ditunjukkan oleh model garis putus - putus.



Keterangan:



: Uji t (parsial).  
 : Uji F (Simultan).

Sumber: Data sekunder diolah

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis kausalitas, guna mengetahui adakah hubungan antara kedua variabel yang memberikan pengaruh (disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja) akan variabel yang dipengaruhi (produktivitas kerja karyawan) pada KSP. UBM-I.

Populasi pada riset ini merupakan keseluruhan dari pegawai KSP. UBM-I, penggunaan sampel dengan teknik sampling jenuh diambil dari semua populasi yang ada banyaknya 30 informan. Hal ini dikarenakan mempertimbangkan jumlah ukuran populasi yang relatif kecil sehingga sampel penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada. Gambaran informasi ini yakni terdiri dari 22 orang berjenis kelamin L sisanya 8 orang berjenis kelamin P, rentang usia 18-30 tahun sejumlah 20 orang, rentang usia 31-43 tahun berjumlah 9 orang, dan sisanya dengan rentang usia 44-56 ada 1 orang semuanya berstatus sebagai karyawan tetap, Pendidikan terakhir pegawai 1 orang SD, 27 orang SMA, dan 2 orang perguruan tinggi.

Sumber dan teknik dalam pengumpulan data bermanfaat untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh informasi yang diperlukan. Teknik sumber data yang dipakai terdiri dari dua kategori data yakni primer dan sekunder. Data primer adalah jenis data bersumber dari internal yang dicari dan didapatkan dengan cara langsung pada KSP. UBM-I yang di jadikan objek penelitian ini dengan bentuk hasil jawaban responden dari kuesioner jenis kala Likert yang telah disiapkan sebelumnya, sebelum melakukan pendataan di KSP. UBM-I, dan data sekunder adalah jenis data yang didapat secara tidak langsung bersumber dari internal maupun eksternal KSP. UBM-I yakni

dengan cara observasi dokumen mengenai yang berkaitan dengan KSP. UBM-I. Teknik pengumpulan data dalam penelitian terbagi menjadi 3 teknik:

1. Kuesioner. Untuk teknik penyebaran kuesioner dilakukan dengan dititipkan ke karyawan bagian di kantor, banyaknya kuesioner yang disebar sebanyak 30 kuesioner dan kembali lagi dalam jumlah yang sama sebanyak 30 kuesioner.
2. Observasi. Teknik yang dilakukan dengan pengamatan langsung ke lokasi serta mencatat keadaan yang terjadi di lingkungan pekerjaan tempat melaksanakan penelitian. Hasil data observasi ini untuk mencari informasi data gambaran umum perusahaan antara lainnya, jumlah karyawan, profil usaha, visi dan misi, struktur organisasi, dan tugas setiap jabatan di KSP. UBM-I.
3. Studi Pustaka. Teknik ini pengumpulan data dilakukan melalui berbagai informasi dari eksternal berupa referensi, juga berbagai sumber yang disatukan untuk memaksimalkan konsep serta kajian yang ada. Dengan kualifikasi sebagai berikut untuk buku terbitan maksimal 10 tahun lalu dan untuk jurnal, artikel, *prosiding* dan web maksimal 5 tahun lalu.

#### Instrumen Penelitian

Agar diperolehnya informasi diperlukan guna menunjang riset dilakukan maka dikembangkanlah sebuah instrumen, instrumen yang diberlakukan dalam riset ini berbentuk kuesioner jenis *skala likert* termuat pertanyaan sebanyak 20 soal. Setiap jawaban memiliki skor, pemberian skor berdasarkan rentang 1-5, dengan kategori 1= sangat tidak setuju(STS), 2= tidak setuju(TS), 3= netral(N), 4= setuju(S), 5= sangat setuju(SS) Terlihat semakin tinggi skor dari jawaban informan menunjukkan respons setuju responden terhadap pertanyaan yang diberikan.

Diperoleh dari 30 responden ternyata jawaban terhadap variabel : a) produktivitas kerja (y), yakni jawaban dari keseluruhan pertanyaan lebih dominan ke jawaban setuju yakni sebesar 84 (56,00%) dan sisanya informan membagikan tanggapan sangat setuju sebesar 66 (44,00%), b) disiplin kerja (x1), yakni jawaban dari keseluruhan pertanyaan lebih dominan ke jawaban sangat setuju yakni sebesar 83 (55,33%), responden memberikan jawaban setuju sebesar 59 (39,33%), sisanya memberikan tanggapan netral sebesar 8 (5,33%). c) kompensasi (x2), yakni jawaban dari keseluruhan pertanyaan lebih dominan ke jawaban sangat setuju yakni sebesar 49 (32,67%), informan membagikan tanggapan setuju sebesar 40 (26,67%), informan membagikan tanggapan tidak setuju sebanyak 37 (24,67%), responden yang memberikan jawaban netral sebesar 18 (12,00%), sisanya memberikan tanggapan sangat tidak setuju sebesar 6 (4,00%). d) motivasi kerja, yakni jawaban dari keseluruhan pertanyaan lebih dominan ke jawaban sangat setuju yakni sebesar 76 (50,67%), responden memberikan jawaban setuju sebesar 44 (29,33%), dan memberikan jawaban tidak setuju sebesar 28 (18,67%), sisanya memberikan tanggapan netral sebesar 2 (1,33%).

Kevalidan sebuah data yang diteliti dapat diukur dengan menggunakan uji validitas. Kriteria pengambilan keputusan yakni apa bila nilai R hitung besarnya melampaui R tabel maka variabel tersebut berarti valid. Pada pengujian validitas peneliti menggunakan *software SPSS versi 23*, dengan responden berjumlah 30 orang dan 5 soal pertanyaan setiap variabelnya. Uji Reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai  $\alpha$ , yang diperoleh dari pengukuran menggunakan *software SPSS versi 23*. Kriteria dalam penarikan kesimpulan apabila nilai  $\alpha > 0,60$  berarti reliabel.

Setelah diolah diperoleh nilai R hitung variabel bebas X1 (disiplin kerja) X1.1 (0, 859), X1.2 (0, 718), X1.3 (0, 849), X1.4 (0, 735), X1.5 (0, 759), variabel bebas X2 (kompensasi) X2.1 (0, 882), X2.2 (0, 678), X2.3 (0, 664), X2.4 (0, 893), X2.5 (0, 750), variabel bebas X3 (motivasi kerja) X3.1 (0, 628), X3.2 (0, 368), X3.3 (0, 808), X3.4 (0, 867), X3.5 (0, 666), dan variabel tidak bebas Y (produktivitas kerja) Y1 (0, 659), Y2 (0, 793), Y3 (0, 757), Y4 (0, 659), Y5 (0, 603) dapat dilihat bahwasanya keseluruhan item pernyataan dalam pengukuran variabel yang digunakan pada riset ini semuanya valid terhadap variabel yang di uji hal ini disebabkan hasil R hitung besarnya melampaui nilai perbandingan sesuai dengan syarat ketentuan pengambilan keputusan.

Reliabilitas dalam penelitian ini diperoleh X1 (0, 834), X2 (0, 821), X3 (0, 715), dan Y (0, 735) karena nilai menunjukkan bahwa nilai  $\alpha$  dari semua variabel yang diteliti  $> 0,60$  yang artinya reliabel. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena telah memenuhi syarat ketentuan dan dapat digunakan serta terbukti keakuratannya.

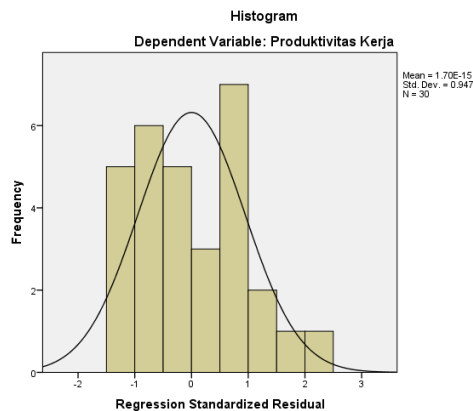
Penelitian ini menggunakan analisis uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji determinasi ( $R^2$ ) dan uji hipotesis (uji t & uji F) melalui *software SPSS versi 23*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji persyaratan yang perlu dilakukan sebelum ke uji regresi, jika uji asumsi klasik memenuhi kriteria, maka boleh dilakukan uji regresi, korelasi, uji hipotesis( uji t, F). Tujuan melakukan uji ini adalah untuk mengantisipasi penyimpangan data, apabila data tidak memenuhi kriteria maka harus melakukan perbaikan data sampai dengan data dinyatakan memenuhi kriteria yang ada agar bisa melakukan uji selanjutnya. Berikut beberapa macam-macam asumsi klasik yakni terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas.

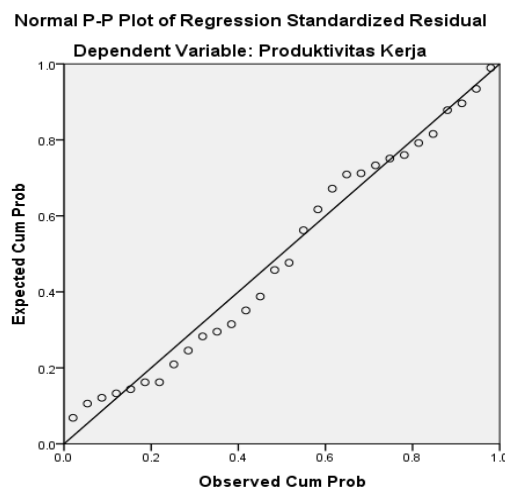
Uji normalitas tujuannya untuk mengetahui apakah model regresi residual terdistribusi normal atau tidak, untuk itu dapat dilakukan melalui pengujian yakni dengan a) grafik histogram, kriteria pengambilan keputusan jika lengkungan gambar seperti gunung memiliki puncak tepat di tengah titik nol membagi dua bagian kiri dan kanan besarnya sama maka asumsi normal dapat dikatakan telah terpenuhi, b) normal probability plot, kriteria pengambilan keputusan dikatakan terdistribusi normal apabila gambar titik-titik pada normal probability plot hanya menyebar di sekitar garis diagonal dan juga mengikuti arah garis diagonal.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram**

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 23, 2023

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa data terbukti terdistribusi normal. Karena gambarnya telah memenuhi ketentuan dalam asumsi normal, bahwa gambar diagram puncaknya pada lengkungan yang membentuk gunung berada tepat di tengah-tengah titik nol membagi dua bagian kanan dan kiri sama besar serta tidak memenceng kanan dan kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sehingga dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.



**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Output SPSS diolah

Berdasarkan gambar 3, maka dapat diketahui telah memenuhi asumsi normalitas disebabkan gambar titik-titik tersebar di sekitar dan mengikuti arah garis miring.

Uji multikolinieritas bermaksud untuk memastikan bahwa di dalam model regresi tidak ada variabel bebas memiliki hubungan kuat, di mana di dalam regresi syaratnya tidak diperbolehkan adanya hubungan satu sama lain antar variabel bebas. Salah satu pengujian multikolinieritas yang biasa digunakan adalah melihat nilai VIF atau nilai *tolerance* ( $VIF = 1/tolerance$ ). Kriteria yang digunakan adalah jika nilai VIF lebih kecil dari 10 atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka model regresi dinilai tercapai tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas**

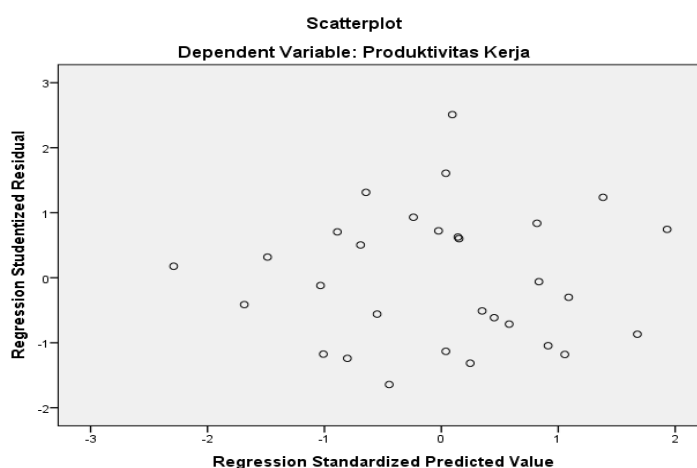
Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,991	1,010
X2	0,996	1,004
X3	0,988	1,012

Sumber: Output SPSS diolah

Berdasarkan tabel 1, variabel bebas disiplin kerja angka VIF sejumlah 1.010, kompensasi angka VIF sejumlah 1.004 kemudian motivasi kerja angka VIF sejumlah 1.012 jadi semua variabel bebas mempunyai nilai  $VIF < 10$ , serta disiplin kerja mempunyai angka *tolerance* sejumlah 0.991, kompensasi mempunyai angka *tolerance* sejumlah 0.996 kemudian motivasi kerja mempunyai angka *tolerance* sejumlah 0.988 jadi semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance*  $> 0,1$ . Dengan demikian artinya telah terbukti bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinieritas/ atau tidak terjadi hubungan antar sesama variabel bebas X1,X2, dan X3.

Dikatakan heteroskedastisitas apabila situasi menunjukkan keadaan di mana residual mempunyai nilai varian yang sama sebesar  $\sigma^2$ . Model regresi yang tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas dengan keadaan di mana residual mempunyai nilai varian yang berbeda-beda adalah model regresi yang diharapkan.

Pendeteksian ada atau tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas dalam regresi dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan melihat *scatter plot*. Jika gambar titik-titiknya tersebar di kawasan bagian atas nol dan di bawah nol, menyebarnya secara acak dan tidak terbentuk pola apa pun, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.



**Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Output SPSS diolah

Berdasarkan gambar 4, maka dapat diketahui bahwa titik-titik pada gambar menyebar tidak membentuk pola apa pun, serta titik-titiknya menyebar area bagian atas dan bagian bawah angka nol pada sumbu garis vertikal, maka data dalam riset ini terbukti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji linearitas untuk mengantisipasi penyimpangan data, diberlakukannya uji linearitas untuk mengetahui apakah diantara variabel sebab X dengan akibat Y memiliki hubungan linear, untuk melakukan uji regresi linear berganda variabel bebas dan tidak bebas terlebih dahulu harus memiliki hubungan yang linear. Kriteria dalam mengambil keputusan dalam uji linearitas menggunakan program SPSS versi 23 yakni dengan cara membandingkan nilai Sig (*Deviation for linearity*) > 0,05 maka ada hubungan yang linear secara sig antara variabel bebas dan variabel tidak bebas. Jika nilai Sig (*Deviation for linearity*) < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear secara sig antara variabel bebas dan variabel tidak bebas.

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas X Terhadap Y**

Hubungan Variabel	Sig. (Deviation from linearity)	Ket.
X1 →y	0, 578	Linier
X2 →y	0, 785	Linier
X3 →y	0, 082	Linier

Sumber : *Output SPSS* diolah

Tabel 2, hubungan variabel yang menjadi sebab disiplin kerja (x1), kompensasi (x2), serta motivasi kerja(x3) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel yang menjadi akibat produktivitas kerja (y) hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig (*Deviation form linearity*) X1, X2, X3 > 0,05, di mana artinya ada hubungan yang linear antara variabel yang di uji.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel bebas dalam penelitian. Rumus regresi linier berganda:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	3, 903	4, 122
X1	0, 306	0, 155
X2	0, 265	0, 102
X3	0, 323	0, 097
R Square : 0, 470		

Sumber : *Output SPSS* diolah

Dari tabel 3, muncul persamaan :

$$Y = 3,903 + 0,306 X_1 + 0,265 X_2 + 0,323 X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut ini:

Apabila disiplin kerja (x1), kompensasi (x2), dan motivasi kerja (x3) tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka nilai produktivitas kerja (y) karyawan sejumlah 3,903. Disiplin kerja (x1) memberikan pengaruh sejumlah 0,306, kompensasi (x2) memberikan pengaruh sejumlah 0,265, dan motivasi kerja (x3) memberikan pengaruh sejumlah 0,323 setiap naik 1 (satu) satuan dengan kondisi variabel bebas lainnya tetap akan variabel tidak bebas (y). Berdasarkan uraian dapat diperoleh variabel bebas dominan mempengaruhi variabel tidak bebas produktivitas kerja (y) adalah motivasi kerja (x3) pengaruhnya yaitu sebesar 0,323.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Hasil perhitungan pada tabel 3, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,470. Hal ini berarti dari rentang 100 % produktivitas kinerja pegawai yang bisa diterangkan melalui variabel disiplin kerja, kompensasi, serta motivasi kerja hanya sebesar 47% sementara itu tersisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar riset yang dilakukan.

### Uji Hipotesis

Uji t (Secara Parsial) & Uji F (Secara Simultan)

Uji t digunakan untuk menguji taraf signifikan masing-masing variabel bebas  $X = X_1, X_2, X_3$  (disiplin, kompensasi, dan motivasi) secara individu terhadap variabel terikat produktivitas kerja ( $y$ ). Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$ ,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, sebaliknya jika nilai  $\text{sig} > 0,05$ ,  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Cara mencari nilai  $t_{tabel}$  untuk di bandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  dalam uji t yakni dengan cara mencari  $df$ ,  $df = n - k - 1$  ( $30 - 3 - 1 = 26$ ), taraf sig 0,05 dan menggunakan uji 2 arah ( $\alpha / 2; 26$ ) pada t tabel diperoleh nilai sebesar 2,056.

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja ( $y$ ). Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan dalam uji F jika nilai  $\text{sig} < 0,05$ ,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, sebaliknya jika nilai  $\text{sig} > 0,05$ ,  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Cara mencari nilai  $F_{tabel}$  untuk di bandingkan dengan nilai  $F_{hitung}$  dalam uji F yakni dengan cara mengetahui nilai  $df_1$  dan  $df_2$ ,  $df_1 = 3$ ,  $df_2 = n - k - 1$ , (3,26) dengan taraf sig 0,05 nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,975.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Lintasan	T hitung	T tabel	Sig.	Ket.
1	$X_1 \rightarrow Y$	3,164	2,056	0,004	Signifikan
2	$X_2 \rightarrow Y$	2,591	2,056	0,015	Signifikan
3	$X_3 \rightarrow Y$	2,083	2,056	0,047	Signifikan
		F hitung	F tabel		
4	$X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$	7,686	2,975	0,001	Signifikan

Sumber : Output SPSS diolah

Berdasarkan tabel 4, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja ( $x_1$ ) pada produktivitas kerja ( $y$ ) mempunyai taraf signifikan yaitu 0,004, dengan demikian variabel disiplin kerja secara fragmentaris mempunyai dampak penting akan produktivitas kerja pegawai. Supaya produktivitas kerja semakin meningkat diharapkan disiplin kerja karyawan KSP. UBM-I yang semakin baik. Pengaruh tersebut signifikan karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $3,164 > 2,056$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menduga bahwasanya terdapat hubungan penting variabel disiplin kerja atas produktivitas kerja terbukti kebenarannya. Hal ini sejalan dengan riset terdahulu Dika Wiliandro (2020) memaparkan bahwasanya disiplin kerja terbukti memiliki hubungan penting akan produktivitas kerja seorang karyawan. Dengan demikian disiplin kerja dapat memprediksi keproduktifan kinerja pegawai [10].

Pengaruh kompensasi ( $x_2$ ) pada produktivitas kerja ( $y$ ) mempunyai taraf signifikan yaitu 0,015, dengan demikian variabel kompensasi secara fragmentaris mempunyai dampak penting akan produktivitas kerja pegawai. semakin baik pemberian kompensasi pada karyawan KSP. UBM-I maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Pengaruh tersebut signifikan karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2,591 > 2,056$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menduga bahwasanya didapatkan adanya pengaruh antara kompensasi akan produktivitas kerja terbukti kebenarannya. Hal ini sejalan dengan riset terdahulu Mahfud (2018) memaparkan bahwasanya kompensasi terbukti memiliki hubungan penting akan produktivitas kerja seorang karyawan [12].

Pengaruh Motivasi Kerja ( $x_3$ ) pada produktivitas kerja ( $y$ ) mempunyai taraf signifikan yaitu 0,047, dengan demikian variabel disiplin kerja secara fragmentaris mempunyai dampak penting akan produktivitas kerja pegawai. Tingkat hasil capaian produktivitas ditentukan oleh motivasi kerja yang tinggi karyawan KSP. UBM-I. Pengaruh tersebut signifikan karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2,083 > 2,056$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menduga bahwasanya didapatkan hubungan penting antara motivasi kerja akan produktivitas kerja telah terbukti kebenarannya. Hal ini sejalan dengan riset terdahulu Veronica Euphracia M Goda (2018) yang menyebutkan bahwasanya variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif akan produktivitas kerja karyawan [5].

Pengaruh disiplin kerja ( $x_1$ ), kompensasi ( $x_2$ ), dan motivasi kerja ( $x_3$ ) pada produktivitas kerja ( $y$ ) mempunyai taraf signifikan yaitu 0,001, semakin baik penerapan variabel bebas disiplin kerja ( $x_1$ ), kompensasi ( $x_2$ ), dan motivasi kerja ( $x_3$ ) kepada karyawan KSP. UBM-I maka diharapkan dapat membuat produktivitas kerja yang dihasilkan akan semakin mengalami peningkatan. Pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama



terdapat hubungan positif terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja ( $y$ ) sebab nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $7,686 > 2,975$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menduga bahwasanya didapatkan adanya hubungan penting antara disiplin kerja ( $x_1$ ), kompensasi ( $x_2$ ), dan motivasi kerja ( $x_3$ ) secara bersama-sama atas produktivitas kerja ( $y$ ) terbukti kebenarannya. Hal ini sejalan dengan riset terdahulu Veronica Euphracia M Goda (2018) dan Githa Prapitasari (2019) yang memaparkan lewat hasil penelitiannya bahwasanya Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terbukti memiliki hubungan positif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan [5]; [6].

## KESIMPULAN

Bersumber pada hasil penelitian serta kajian yang telah dilaksanakan mengenai pengaruh variabel bebas disiplin kerja ( $x_1$ ), kompensasi ( $x_2$ ), serta motivasi kerja ( $x_3$ ) akan produktivitas kerja ( $y$ ) pegawai KSP. UBM-I, maka kesimpulannya adalah bahwasanya disiplin kerja terbukti kebenarannya memiliki hubungan positif secara individu akan produktivitas kerja karyawan di KSP. UBM-I, bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara individu atas produktivitas kerja karyawan di KSP. UBM-I terbukti kebenarannya, bahwasanya motivasi kerja terbukti kebenarannya memiliki hubungan penting secara individu atas produktivitas kerja karyawan di KSP. UBM-I. Disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif atas produktivitas kerja karyawan di KSP. UBM-I terbukti kebenarannya.

Berdasarkan penelitian ini, peneliti memberikan saran pada pimpinan perusahaan KSP. UBM-I untuk mempertahankan dan memperbaiki peraturan disiplin kerja, pemberian kompensasi sebaiknya di tambahkan dengan pemberian kompensasi bentuk insentif apabila bekerja melebihi jam kerja dan juga memberikan tunjangan kesehatan & keselamatan kerja, dan pemberian motivasi kerja juga akan lebih baik jika perusahaan juga memberikan motivasi kerja kepada karyawan dalam bentuk adanya pelaksanaan jaminan kesehatan kepada karyawan sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan lebih baik lagi. Bagi karyawan terpenuhinya disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja akan menciptakan suasana lebih kondusif serta efektif sehingga karyawan dibuat bersemangat kerja, membuat pekerjaan akan selesai lebih cepat, juga produktivitas kerja yang dihasilkan akan lebih meningkat. Hasil dari riset ini dapat dipakai untuk melengkapi serta sebagai literatur bagi pengkaji seterusnya dan juga hendaknya bisa melakukan pengembangan dengan memperluas komponen yang dipakai sehingga dapat dihasilkan penelitian aktual mengenai gagasan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, dikarenakan produktivitas kerja pegawai yang semakin meningkat akan berpengaruh baik bagi perusahaan.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen Umkm. 1 Ed. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [2] Kristanti D, Pangastuti R. Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. 2019.
- [3] Soejoko Dkh, Purnomo H, Samari. Analisis Jalur Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Perilaku Warga Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. J E-Bis 2021;5:462–77. <https://doi.org/10.37339/E-Bis.V5i2.518>.
- [4] Purnami Nmi, Utama Iwm. Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. E-Jurnal Manaj Univ Udayana 2019;8:5611. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I09.P13>.
- [5] Goda V. 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 2018;2:1–13.
- [6] Prapitasari G. Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Skripsi 2019.
- [7] Soejoko Dkh, Purnomo H, Bhirawa Sws, Tohari A. Permodelan Regresi Pada Produktivitas Kerja Karyawan Usaha Furniture Berdasarkan Pengawasan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. Dan Akuntansi, Vol. 5 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Unpgri; 2020, Hal. 174–82.
- [8] Rozada. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik 2020;1:105–12.
- [9] Hardianingtyas E, Suprajitno ED, Purnomo H. Analisis Kualitas Pelayanan Publik, Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Sebagai Determinan Kepuasan Masyarakat Desa Ngulungkulon Trenggalek.

- Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi, vol. 6 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri; 2021, hal. 1–14.
- [10] Wiliandro D. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana. Univ Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2020;1.
- [11] Tanjung H, Putri Lm. 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 Semin Nas Teknol Edukasi Dan Hum 2021 2021:888–98.
- [12] Mahfud. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Cleaning Service Di Rsu Aisiyah Ponorogo. *Photosynthetica* 2018;2:1–13.
- [13] Wahyutomo D. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Istana Lampung Raya. *Carbohydr Polym* 2019;6:5–10.
- [14] Tanjung H. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Ekp* 2015;13:1576–80.
- [15] Wahyuni<sup>1</sup> T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Pt Bahasakuingsgris. *Manajemen* 2022;12:27–40. <https://doi.org/10.30656/Jm.V12i1.4386>.