

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SUKSES MITRA SEJAHTERA KEDIRI

Elsa Intan Septiana¹, Forijati², Itot Bian Raharjo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
elsaintansept@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

There are several issues in the company so this is the background for this research to look at the impact of discipline, motivation and rewards on employee productivity at work, both individually and at the same time. In this examination, discipline, motivation and compensation are independent factors, while work productivity is the reliant variable. This exploration was directed at PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Quantitative causality and associative causality are utilized in this research strategy. This study's population consisted of all production employees, and 60 samples were selected through simple random sampling. Information examination utilizes the assistance of the IBM SPSS 25 program. There are several tests used, namely classical assumptions, regression, and hypotheses used in analysis techniques. Discipline, motivation, and compensation are the three independent variables that were found to have a significant impact on employee productivity. Furthermore, the three free factors likewise have a huge impact all the while on representative work efficiency productivity at PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

Keywords: Discipline, Motivation, Compensation, Employee Work Productivity

Abstrak

Ada beberapa isu di perusahaan sehingga melatar belakangi penelitian ini untuk melihat dampak disiplin, motivasi, dan imbalan terhadap produktifnya karyawan dalam bekerja, baik secara spasial maupun simultan. Dalam pengujian ini disiplin, motivasi dan kompensasi merupakan faktor independen, sedangkan produktivitas kerja merupakan variabel dependen. Eksplorasi ini diarahkan ke PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Kausalitas kuantitatif dan kausalitas asosiatif digunakan dalam strategi penelitian ini. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan bagian produksi, dan sampel yang dipilih sebanyak 60 orang melalui simpel sampel random. Pemeriksaan informasi memanfaatkan bantuan program IBM SPSS 25. Ada beberapa pengujian yang digunakan yakni asumsi klasik, regresi, dan hipotesis digunakan dalam teknik analisis. Disiplin, motivasi, dan kompensasi merupakan tiga variabel independen yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lebih lanjut, ketiga faktor bebas tersebut juga mempunyai dampak besar sekaligus terhadap efisiensi produktivitas kerja di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kompensasi, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sebagai sarana mempertahankan eksistensinya, suatu perusahaan menerapkan berbagai pendekatan pengelolaan faktor produksi untuk mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan. Faktor produksi khususnya manusianya merupakan faktor produksi yang perlu dikelola dengan cara terbaik. Mereka penting bagi bisnis dan harus dikelola dengan baik melalui MSDM yang baik. Demikianlah, mengapa begitu penting bagi organisasi untuk dapat melaksanakan kerangka kerja MSDM yang berkualitas sehingga kualitas SDM yang tiadaandingannya dapat mendukung setiap lini organisasi dan memenuhi semua tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Tantangan bagi manajer dalam menempatkan karyawan di tempat yang tepat dan melakukan hal yang benar adalah organisasi mengharapkan tujuan mereka dapat dicapai dengan cara yang seefisien mungkin [1]. Kemampuan administratif yang mencakup persiapan, koordinasi, perakitan dan pengendalian merupakan penugasan aset manusia dewan. Akuisisi, peningkatan, pembayaran, pencampuran, pemeliharaan, dan akhir adalah contoh kemampuan fungsional. Kemampuan ketiga adalah tugas aset manusia para eksekutif dalam mencapai tujuan otoritatif organisasi [2].

Sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya, produktivitas kerja karyawan sangat penting. Keuntungan dan produktivitas suatu perusahaan akan meningkat seiring dengan semakin tingginya tingkat produktivitas kerja karyawannya. Sejauh mana sumber daya organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan tingkat prestasi kerja setinggi-tingginya dengan pengorbanan sekecil mungkin diukur

dengan produktivitas kerja [3]. Metode yang dapat dilakukan terhadap karyawan sehingga akan menjadikannya bekerja dengan profesional, antara lain dengan meningkatkan kedisiplinan, mendorong motifnya dalam bekerja, dan memberikan imbalan yang memadai.

Sebuah proses yang disebut disiplin dapat membantu seseorang merasa berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan mematuhi semua peraturan yang berlaku [4]. Disiplin merupakan suatu cara berperilaku yang harus ditanamkan pada diri setiap orang di dalam maupun di luar pekerjaan, setiap individu harus mengikuti atau menaati setiap pedoman yang ada.

Hal lain yang dianggap dapat menaikkan efisiensi dan produktivitas kerja representatif adalah pemberian dorongan motivasi. Dorongan atau keinginan internal seseorang untuk terlibat dalam pekerjaannya dan melakukan yang terbaik dikenal dengan istilah motivasi kerja. Ini mencakup faktor-faktor yang memengaruhi energi, arah, dan tekad seseorang dalam mencapai tujuan terkait bisnis [5]. Hal yang menjadi motif dalam diri individu biasanya adalah suatu perubahan yang menyebabkan dirinya berbuat atau bertindak tertentu karena adanya kebutuhan, keinginan, atau tujuan tertentu. Itu bisa muncul sebagai tanda perasaan dan emosi atau karakteristik perilaku [6]. Karyawan perlu memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja agar dapat menyelesaikan tugasnya. Karena motivasi seseorang itulah yang membuat dirinya ingin melakukan hal tertentu. Sehingga dapat membuat karyawan bertindak dengan cara tertentu dengan tujuan tertentu, seperti membuat mereka lebih baik dalam pekerjaannya [7]. Ketidakhadiran, menurunnya tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, serta bentuk-bentuk keluhan lain di tempat kerja dapat diperburuk oleh rendahnya tingkat motivasi kerja di kalangan karyawan.

Produktivitas karyawan juga akan sangat diuntungkan dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan atas beban kerja yang diterimanya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus adil dan pantas. Pekerja diberi imbalan oleh suatu organisasi atas usahanya memajukan tujuan perusahaan dengan menerima kompensasi, yaitu suatu bentuk imbalan atau imbalan atas jasa yang diberikan [8]. Aspek terpenting dari bisnis atau organisasi mana pun adalah kompensasi. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kompensasi yang memadai. Penurunan kinerja dan *output* karyawan di tempat kerja terjadi ketika kompensasi tidak sesuai harapan.

Perusahaan ini harus selalu mampu memenuhi kebutuhan pasar dan mengirimkan barang tepat waktu. Oleh karena itu, produktivitas karyawan sangat penting untuk memastikan tidak timbul masalah dan permintaan barang dapat terpenuhi. Produktivitas menjadi isu utama PT SMS Kediri dalam kegiatan produksinya. Setiap hari, hasil produksi berfluktuasi tidak selaras dengan target keberhasilan perusahaan. Naik turunnya hasil produksi sehari-hari dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain semangat kerja karyawan dan kurangnya disiplin.

METODE

Dengan menggunakan metode asosiatif kausal dan penelitian kausalitas kuantitatif, metode ini menjelaskan hubungan sebab akibat di antara variabel. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pekerja produksi di PT SMS Kediri. Metode sampel random digunakan untuk memilih 60 sampel. Kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan dalam instrumen penelitian diperiksa. Dengan bantuan program IBM SPSS 25, pengujian asumsi klasik, pengujian regresi, dan pengujian hipotesis digunakan dalam teknik analisisnya.

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Keluaran perhitungan kevalidan terhadap variabel dalam penelitian ini secara ringkas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

| Variabel | N Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------|------------------|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja | X _{1.1} | .490 | .254 | Valid |
| | X _{1.2} | .489 | .254 | |
| | X _{1.3} | .534 | .254 | |
| | X _{1.4} | .652 | .254 | |
| | X _{1.5} | .561 | .254 | |
| | X _{1.6} | .593 | .254 | |
| | X _{1.7} | .575 | .254 | |
| | X _{2.1} | .658 | .254 | |

| Variabel | N Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---------------------|------------------|------------------|---------|------------|
| Motivasi Kerja | X _{2.2} | .565 | .254 | Valid |
| | X _{2.3} | .631 | .254 | |
| | X _{2.4} | .443 | .254 | |
| | X _{2.5} | .532 | .254 | |
| | X _{2.6} | .564 | .254 | |
| | X _{2.7} | .629 | .254 | |
| | Kompensasi | X _{3.1} | .552 | |
| X _{3.2} | | .588 | .254 | |
| X _{3.3} | | .652 | .254 | |
| X _{3.4} | | .708 | .254 | |
| X _{3.5} | | .580 | .254 | |
| X _{3.6} | | .577 | .254 | |
| X _{3.7} | | .271 | .254 | |
| X _{3.8} | | .371 | .254 | |
| Produktivitas Kerja | Y _{1.1} | .543 | .254 | Valid |
| | Y _{1.2} | .659 | .254 | |
| | Y _{1.3} | .544 | .254 | |
| | Y _{1.4} | .515 | .254 | |
| | Y _{1.5} | .625 | .254 | |
| | Y _{1.6} | .587 | .254 | |

Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Keluaran di atas menunjukkan tingkat kevalidan dari alat yang dipergunakan berupa kuesioner cukup baik. Penilaian dari keseluruhan r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} .254. Maka dapat dikatakan bahwa, semua item valid.

Berikut hasil perhitungan keandalan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Kriteria Nilai | Keterangan |
|------------------------------|------------------------|----------------|------------|
| Disiplin (X ₁) | .626 | .6 | Reliabel |
| Motivasi (X ₂) | .664 | .6 | |
| Kompensasi (X ₃) | .631 | .6 | |
| Produktivitas Kerja (Y) | .603 | .6 | |

Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Dari tabel di atas, diketahui seluruh variabel penelitian (X₁), (X₂), (X₃), dan (Y) dinyatakan reliabel karena memenuhi persyaratan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada tabel berikut ini disajikan gambaran responden karyawan bagian produksi berdasarkan jenis kelamin di PT Sukses Mitra Sejahtera (SMS):

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------|------------------|------------|
| Laki-Laki | 30 | 50% |
| Perempuan | 30 | 50% |
| Jumlah | 60 | 100% |

Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Keluaran dari tabel 3, diketahui jumlah responden antara perempuan dan laki-laki sama yakni 50%.

Pada tabel berikut disajikan gambaran responden karyawan bagian produksi PT Sukses Mitra Sejahtera berdasarkan usianya:

Tabel 4. Usia Responden

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|-----------|-----------|------------|
| <20 tahun | 11 | 18% |
| >20 tahun | 42 | 70% |
| >30 tahun | 4 | 7% |
| >40 tahun | 3 | 5% |
| Total | 60 | 100% |

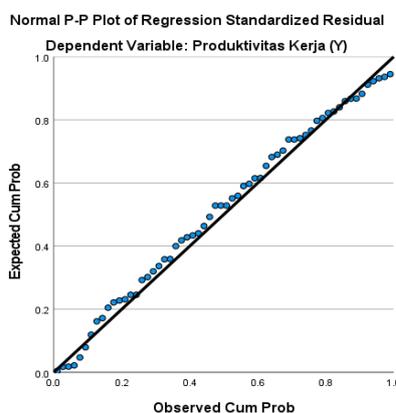
Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Dapat disaksikan, bahwa dari ke seluruh jumlah responden yaitu 60 orang, ada yang berusia berkisar <20 tahun yang banyaknya 11 orang atau sebanyak 18%. Ada yang berusia berkisar >20 tahun yang banyaknya 42 orang atau 70%. Selanjutnya, ada yang berusia berkisar >30 tahun yang banyaknya 4 orang atau 7%. Yang terakhir ada yang berusia berkisar >40 tahun yang banyaknya 3 orang atau sebanyak 5%.

Uji Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas

Pengujian ini dipergunakan menilai variabel (X) dan (Y) atau kedua variabel memiliki distribusi yang normal atau tidak. Deteksi dilakukan dengan *normal probability plot* dengan memantau hasil penyebaran data yang terlihat seperti banyak titik yang berkumpul pada sumbu diagonal dari grafik yang dipaparkan di bawah:



Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Gambar 1. Grafik Normal Probability Plot

Grafik di atas, memaparkan data dengan penyaluran yang semestinya. Itu dinilai dari persebaran data berupa banyaknya titik mengikuti arah garis, sehingga ini memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian ini juga bisa dijalankan dengan menggunakan pengujian *one sample kolmogorov test*. Kriteria atau pedoman yang dipergunakan menjalankan pengujian ini adalah:

- 1) Apabila tingkat signifikansi > 5%, maka data terdistribusi normal, dan sebaliknya.

**Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.08774956 |

| | | |
|-------------------------------------|----------|-------------------|
| Most Extreme Differences | Absolute | .062 |
| | Positive | .051 |
| | Negative | -.062 |
| Test Statistic | | .062 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Keluaran di atas menunjukkan nilai *Asym sig* sebesar 0,2 lebih dari tingkat signifikansinya. Sehingga disimpulkan bahwa data yang dipergunakan normal.

b. Pengujian Multikolinearitas

Uji ini memiliki kepentingan mendeteksi apakah terdapat temuan keterkaitan antar variabel. Pengecekan ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* atau nilai *tolerance* yang ditunjukkan berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .586 | 2.674 | | .219 | .827 | | |
| Disiplin Kerja (X1) | .450 | .075 | .542 | 5.984 | .000 | .817 | 1.225 |
| Motivasi Kerja (X2) | .181 | .078 | .232 | 2.319 | .024 | .671 | 1.490 |
| Kopensasi (X3) | .152 | .074 | .209 | 2.065 | .044 | .652 | 1.533 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Dari tabel 6, didapati keluaran VIF dari variabel (X₁) = 1,225, variabel (X₂) = 1,490, dan (X₃) = 1,533. Keseluruhan variabel di atas mendapatkan nilai VIF kurang daripada 10. Sedangkan, apabila dilihat dari nilai *tolerance* dari seluruh variabel yaitu variabel (X₁) = .817, (X₂) = .671, dan (X₃) = .652. Tiga variabel di atas menyandang nilai *tolerance* lebih besar daripada 0,1. Jadi disimpulkan tidak terjadi keterkaitan atau korelasi antar variabel.

c. Pengujian Autokorelasi

Tes ini digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan antara kesalahan membingungkan pada periode t dan kesalahan membingungkan pada periode t-1. Untuk mengidentifikasi autokorelasi, dapat memakai uji terukur *Durbin Watson (DW Test)*. Berikutnya adalah hasil uji *DW Test* yang nilainya kontras dan nilai kepentingannya 5% pada tabel di berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .790 ^a | .625 | .604 | 1.11651 | 2.209 |

a. Predictors: (Constant), Kopensasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

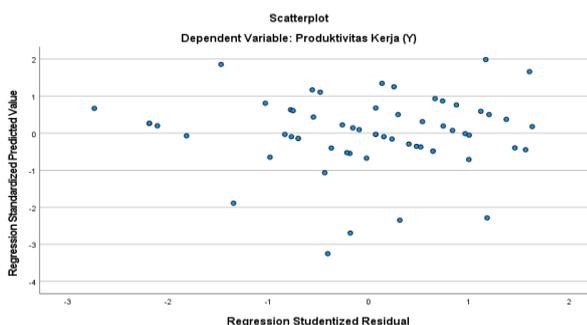
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Keluaran di atas menunjukkan nilai *DW Test* bernilai 2,209. Sejak itu, nilainya diperbandingkan dengan nilai *DW Table* pada signifikansi 5% beserta perumusan (k;N). Sementara banyaknya variable bebas yakni 3 atau k=3, di sisi lain banyaknya sampel atau N=60, sehingga menjadi (k;N)=(3;60). Angka inilah yang kemudian disimak dalam tabel penyebaran *DW*. Sehingga terdeteksi nilai *dL*=1,4797 dan *dU*=1,6889. Nilai *DW Test* bernilai 2,209 di atas batas (*dU*) yakni 1,6889 dan $<(4-dU) 4-1,6889=2,3111$. Akhirnya disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi.

d. Pengujian Heteroskedastisitas

Tes ini digunakan untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya ketidaksamaan *variance* diantara data yang diamati dengan prediksi suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pendeteksian kasus ini dijalankan dengan mengamati *scatterplot* berikut ini:



Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Gambar 2. Grafik Scatterplot

Grafik tersebut menyajikan banyaknya titik yang acak serta tidak berpola, serta teracak dengan baik pada bagian atas ataupun bawah 0 pada sumbu Y. Maka, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Agar dapat mendeteksi dampak variabel (X) terhadap (Y), Jadilah dipergunakan model regresi linier berganda dengan perumusan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y** : Variabel produktivitas kerja
- α** : Constant
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$** : Coefficient
- X_1, X_2, X_3** : Variabel X
- e** : Standart error

Keluaran analisis dapat ditemukan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .586 | 2.674 | | .219 | .827 |
| Disiplin Kerja (X1) | .450 | .075 | .542 | 5.984 | .000 |
| Motivasi Kerja (X2) | .181 | .078 | .232 | 2.319 | .024 |
| Kopensasi (X3) | .152 | .074 | .209 | 2.065 | .044 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Menurut keluaran yang ditunjukkan, dapat dilihat perumusan regresi berikut ini:

Keterangan:

- Constant = .586
- X₁ = .450
- X₂ = .181
- X₃ = .152

$$Y = .586 + .450 X_1 + .181 X_2 + .152 X_3 + e$$

Keluaran di atas memiliki penjelasan makna seperti berikut:

- a. *Constant* = .586
 Bilangan ini mengidentifikasi jika variabel (X₁), (X₂), dan (X₃) bernilai 0, maka nilai Y adalah .586.
- b. *Coefficient* X₁ = .450
 Dengan koefisien sebesar .450 satuan menjadikan variabel disiplin berdampak konklusif terhadap (Y). Dengan asumsi variabel motivasi dan kompensasi tidak mengalami perubahan, ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebanyak .450 setiap kenaikan satu kesatuan pada variabel disiplin.
- c. *Coefficient* X₂ = .181
 Dengan koefisien sebesar .181 satuan menjadikan variabel motivasi berpengaruh konklusif terhadap (Y). Dengan asumsi variabel disiplin dan kompensasi tidak mengalami perubahan, ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebanyak .181 setiap kenaikan satu kesatuan pada variabel motivasi.
- d. *Coefficient* X₃ = .152
 Dengan koefisien sebesar .152 satuan menjadikan variabel kompensasi berpengaruh konklusif terhadap (Y). Dengan asumsi variabel disiplin dan motivasi tidak mengalami perubahan, ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebanyak .152 setiap kenaikan satu kesatuan pada variabel kompensasi.
- e. *Dominant Variable*
 Semakin nilai koefisien B (beta) menjauhi 0 maka variabel tersebut semakin dominan. Serta variabel yang nilai signifikannya < .05 adalah variabel paling dominan. Dari keluaran penelitian, yang berdampak paling dominan adalah disiplin (X₁) dengan nilai koefisien beta terbesar yakni .450. Variabel disiplin kerja juga mempunyai nilai signifikansi .000 yang paling kurang dari .05 dibandingkan dengan lainnya.

Pengujian Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Pengujian ini dilihat dari keluaran *adjusted R²* yang ditujukan untuk melihat sejauh mana kekuatan model untuk menjelaskan variasi variabel (Y). *Adjusted R²* = 0 menunjukkan variasi variabel (X) yang digunakan dalam metode tidak menjelaskan sedikit pun variasi variabel (Y). Dan sebaliknya, *Adjusted R²* = 1 menunjukkan variasi variabel (X) yang dipergunakan dalam metode menjelaskan 100% variasi variabel (Y). Berikut pemaparan hasil pengujian:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .790 ^a | .625 | .604 | 1.11651 |

a. Predictors: (Constant), Kopersasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Keluaran di atas menyebutkan nilai *adjusted R²* sebesar .604. Mengartikan variabel independen (X) mampu berdampak 60,4% terhadap produktivitas kerja, menjadikan perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor lain.

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Parsial (Uji-t)

Pengetesan ini dipergunakan untuk meninjau dampak secara *partial* variabel bebas terhadap terikat. Keluaran pengujian secara *partial* yang hasilnya diperbandingkan dengan signifikansi .05 dapat disaksikan berikut ini:

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .586 | 2.674 | | .219 | .827 |
| | Disiplin Kerja (X1) | .450 | .075 | .542 | 5.984 | .000 |
| | Motivasi Kerja (X2) | .181 | .078 | .232 | 2.319 | .024 |
| | Kopensasi (X3) | .152 | .074 | .209 | 2.065 | .044 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data asli yang diolah, 2024

Keluarannya dapat dijabarkan seperti berikut ini:

1) Pengujian (H1) Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Keluaran sig. untuk dampak X₁ terhadap Y yakni .000<.05 serta $t_{hitung} 5,984 > t_{tabel} 2,003$. Menjadikannya, dapat disimpulkan H₀ tertolak dan H_a dikonfirmasi yang berarti variabel disiplin (X₁) secara *partial* berdampak terhadap produktivitas kerja (Y).

2) Pengujian (H2) Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Keluaran sig. untuk dampak X₂ terhadap Y yakni .024<.05 serta $t_{hitung} 2,319 > t_{tabel} 2,003$. Menjadikannya, dapat disimpulkan H₀ tertolak dan H_a dikonfirmasi yang berarti variabel motivasi (X₂) secara *partial* berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

3) Pengujian (H3) Variabel Kompensasi (X₃)

Keluaran sig. untuk dampak X₃ terhadap Y yakni .044<.05 serta $t_{hitung} 2,065 > t_{tabel} 2,003$. Menjadikannya, dapat disimpulkan H₀ tertolak dan H_a dikonfirmasi yang berarti variabel kompensasi (X₃) secara *partial* berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

b. Pengujian Simultan (Uji-F)

Tes ini dipergunakan agar dapat terdeteksi apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut menampilkan keluaran pengujian simultan yang nilainya akan diperbandingkan dengan tingkat signifikansinya .05:

**Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 116.125 | 3 | 38.708 | 31.051 | .000 ^b |
| | Residual | 69.809 | 56 | 1.247 | | |
| | Total | 185.933 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kopensasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Output ANOVA di atas didapati signifikansi yakni $.000 < .05$. Serta berdasarkan perbandingan keluaran F_{hitung} dengan F_{tabel} , didapati keluaran $F_{hitung}=31,051$ dan $F_{tabel}=2,77$ menjadikan keluaran $F_{hitung} 31,051 > F_{tabel} 2,77$.

Tersimpulkan bahwa H_0 tertolak dan H_a dikonfirmasi atau secara simultan variabel disiplin (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) berdampak terhadap produktivitas kerja (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Y

Dari uji-t didapatkannya taraf signifikan disiplin kerja (X_1) $.000$ bertempat $<$ signifikansi $.05$ serta memiliki $t_{hitung} 5,984 > t_{tabel} 2,003$. Menjadikan, disiplin berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) secara *partial*. Dilain sisi, pada keluaran pengujian regresi linier berganda, disiplin berkeluaran konklusif dengan *coefficient* $.450$ yang bermakna adanya hubungan searah dengan produktivitas kerja. Ini memperlihatkan tingkat disiplin PT SMS Kediri berdampak ke produktivitas.

Penelitian ini searah penelitian terdahulu [9] dengan judul serupa dengan penelitian ini namun memiliki objek tempat yang berbeda yakni pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu yang memperlihatkan bagaimana kedisiplinan di tempat kerja meningkatkan produktivitas UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Y

Dari uji-t didapatkannya taraf signifikan motivasi kerja (X_2) $.024$ bertempat $<$ signifikansi $.05$ serta memiliki $t_{hitung} 2,319 > t_{tabel} 2,003$. Menjadikan, motivasi berdampak terhadap produktivitas kerja (Y) secara *partial*. Dilain sisi, pada keluaran pengujian regresi linier berganda, motivasi berkeluaran konklusif dengan *coefficient* $.181$ yang bermakna adanya hubungan searah dengan produktivitas kerja. Ini memperlihatkan tingkat motivasi PT SMS Kediri berdampak ke produktivitas karyawan.

Penelitian ini searah penelitian terdahulu dari [10] dengan judul serupa dengan penelitian ini namun memiliki tempat penelitian yang berbeda yakni pada PT Semesta Mitra Sejahtera Madiun.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Y

Dari uji-t didapatkannya taraf signifikan kompensasi (X_3) $.044$ bertempat $<$ signifikansi $.05$ serta memiliki $t_{hitung} 2,065 > t_{tabel} 2,003$. Menjadikan, kompensasi berdampak terhadap produktivitas kerja (Y) secara *partial*. Dilain sisi, pada keluaran pengujian regresi linier berganda, kompensasi berkeluaran konklusif dengan *coefficient* $.152$ satuan yang bermakna adanya hubungan searah dengan produktivitas kerja. Ini memperlihatkan tingkat kompensasi PT SMS Kediri berdampak ke produktivitas karyawan.

4. Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Y

Pengujian *adjusted R²* menjabarkan *adjusted R²* = $.604$. Menjadikannya bermakna variabel (X) mampu berdampak $60,4\%$ ke produktivitas kerja, Jadilah perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor lain. Dilain sisi, pada keluaran uji-F variabel (X_1), (X_2), serta (X_3) taraf signifikannya $.000 < .05$ serta bernilainya $F_{hitung} 31,051 > F_{tabel} 2,77$. Didapatkannya simpulan bahwa disiplin, motivasi, dan kompensasi secara simultan akan mempengaruhi produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Hasil akhir penelitian ini digunakan supaya dapat diketahui bagaimana disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja. Menyinggung pendalaman permasalahan tersusun, serta penelusuran terhadap informasi yang didapat, sehingga disimpulkan yaitu variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berdampak secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Secara *partial* ketiga variabel bebas berdampak terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja menjadi variabel mendominasi. Karena terbukti bahwa variabel independen hanya berdampak $60,4\%$ ke produktivitas kerja, menjadikannya perlu pengkajian lebih lanjut di penelitian selanjutnya.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] S. Ningsih, B. Karyanto, F. Utami, M. Z. MS, S. Sululing, and I. M. Hatta, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2021.
- [2] Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. 2021.
- [3] D. Adi Setya Rahardjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2022.
- [4] D. H. S. Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2013.
- [5] I. B. Raharjo, "Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis The Nurturing Success : Unleashing Employee Motivation through Leadership , Training , and Job Satisfaction," vol. 5, pp. 731–736, 2023.

- [6] H. Tannady, I. Bian, S. Assery, J. P. Nugraha, D. Novie, and C. Arta, "And Work Motivation Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Fintech Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja," vol. 3, no. 5, pp. 3007–3016, 2022.
- [7] I. B. Raharjo, H. Tannady, I. Adinugroho, K. Kraugusteeliana, and E. S. Gultom, "Industry Players In DKI Jakarta Province Analisis Peran Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Industri Kuliner," vol. 4, no. December 2022, pp. 616–623, 2023.
- [8] L. Potak S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2016.
- [9] D. Bulu, "PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. TOHU SRIJAYA JUNREJO KOTA BATU," p. 8, 2020.
- [10] G. Adi Nugroho, "PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA MADIUN," 2022.