

## PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Elvira Ashar Atika  
asharelvira@gmail.com  
Suhernin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of work discipline, workers' compensation, and work motivation on the employees' productivity at CV. Tri Jaya Teknik Surabaya. The research was causal-comparative causal. Moreover, the data collection technique used saturated sampling. In line with that, there were 35 employees who conducted the maintenance activity as the sample. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression. The research result concluded that work discipline had a positive and significant effect on employees' productivity. It meant employees who had a high level of discipline would reflect good performance as employees really appreciated the company. Likewise, workers' compensation had a positive and significant effect on the employees' productivity. This meant compensation given by the company to its employees for the provision of services provided by employees in order to achieve the company's goals in the form of incentives, salaries, bonuses, or benefits. Similarly, work motivation had a positive and significant effect on the employees' productivity. In other words, motivation should be given within the time limit as often as possible. Therefore the employees would have positive energy every day in completing work.*

*Keywords: discipline, compensation, motivation, employees productivity*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan CV Tri Jaya Teknik Surabaya. Jenis penelitian yaitu kausal komparatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan sumber data primer. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang yang berstatus sebagai karyawan yang melakukan kegiatan operasional (*maintenance*). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yaitu karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan mencerminkan kinerja yang baik karena karyawan sangat apresiasi kepada perusahaan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya merupakan imbal jasa atas pemberian layanan yang diberikan karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang berupa insentif, gaji, bonus atau tunjangan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yaitu motivasi harus diberikan dalam kurun waktu yang sesering mungkin agar karyawan setiap harinya memiliki energi positif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kata kunci: kedisiplinan, kompensasi, motivasi, dan produktivitas karyawan

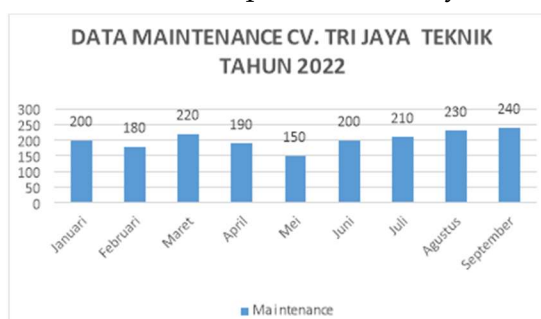
### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk kemajuan sebuah perusahaan. Suatu perusahaan tidak dapat tumbuh dan berkembang dengan baik tanpa adanya unsur manusia dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006:12) yang menyatakan bahwa karyawan merupakan kelayakan utama pada sebuah perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, maka aktivitas perusahaan tidak akan dapat terjadi. Semua perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi secara maksimal kepada perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menunjukkan perilaku kerja positif demi tercapainya tujuan perusahaan dan akan membantu dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari produktivitas kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi,

maka perusahaan akan memperoleh laba yang maksimal karena karyawan melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin dan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan jasa adalah suatu perusahaan yang kegiatan usahanya ditujukan untuk memperoleh pendapatan melalui jasa - jasa tertentu. Menurut Tjiptono (2019:29) menyatakan bahwa jasa merupakan tindakan atau perbuatan yang dapat ditawarkan pada suatu pihak kepada pihak lain yang dasarnya bersifat *intangibile* (tidak berwujud fisik) dan tidak menghasilkan atas kepemilikan sesuatu. Pada umumnya jasa di produksi dan dikonsumsi secara bersamaan, di mana interaksi antara pemberi jasa dan penerima jasa mempengaruhi hasil jasa tersebut. Di Surabaya saat ini terdapat banyak perusahaan yang menghasilkan produk berupa jasa. Salah satu produk dari perusahaan jasa yaitu berupa pelayanan reparasi mesin pendingin. Menurut Najamudin (2014:1) mesin pendingin (*Refrigerator*) merupakan suatu rangkaian mesin atau pesawat yang mampu bekerja untuk menghasilkan suhu atau temperatur dingin. Pada perkembangan dunia usaha yang pesat khususnya di bidang jasa reparasi mesin pendingin, banyak sekali tantangan dan masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Ketatnya persaingan dalam kemajuan teknologi menjadikan perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lainnya terutama dalam kualitas sumber daya manusia agar mampu mendapatkan karyawan yang berkompeten, karena suatu perusahaan dapat dikatakan maju apabila mampu bersaing dan memiliki karyawan yang ahli dibidangnya.

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan tercapainya produktivitas yang tinggi dalam bidang kerjanya. Permasalahan dalam produktivitas karyawan pada umumnya selalu ada pada setiap perusahaan, salah satunya yaitu pada CV. Tri Jaya Teknik Surabaya. CV. Tri Jaya Teknik Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa dalam perbaikan atau *maintenance* mesin pendingin makanan atau penyimpanan makanan. Dalam hal ini, peneliti perlu mengkaji lebih dalam untuk mengetahui faktor - faktor yang dapat mempengaruhi perubahan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Berikut adalah gambar grafik data *maintenance* pada CV. Tri Jaya Teknik Surabaya :



Gambar 1

Grafik Maintenance CV. Tri Jaya Teknik Surabaya  
Sumber : CV. Tri Jaya Teknik Surabaya

Berdasarkan pada gambar grafik penjualan CV. Tri Jaya Teknik Surabaya diatas selama bulan Januari - September pada tahun 2022 dapat diketahui bahwa terjadi fluktuatif pada *maintenance* (perbaikan mesin) yang dilakukan oleh CV. Tri Jaya Teknik Surabaya. Hal itu dapat disebabkan karena fokus perusahaan yang melayani perbaikan berbagai mesin pendingin makanan atau mesin penyimpan makanan sehingga pekerja pada CV. Tri Jaya Teknik Surabaya hanya melayani apabila terdapat masalah pada mesin pendingin tersebut, dan tidak dapat diketahui kapan mesin itu akan mengalami kerusakan dan perlu adanya perbaikan, karena daya tahan setiap mesin dan perawatan tiap mesin yang berbeda sehingga tiap bulan CV. Tri Jaya Teknik Surabaya setiap bulannya mengalami kenaikan atau penurunan tingkat *maintenance* nya. Ketidakpastian mesin yang akan diperbaiki tidak membuat produktivitas karyawan yang menurun karena hal ini disebabkan karena karyawan dapat lebih fokus memperbaiki satu demi satu mesin yang perlu *maintenance*,

karena setiap karyawan memiliki bidangnya masing - masing akan menjadikan karyawan tersebut dapat membagikan informasi mengenai mesin - mesin yang mungkin baru mengetahui tentang suatu bidang tertentu yang tidak diketahui sebelumnya. Hal ini harus dapat dilakukan oleh karyawan agar apabila terdapat *emergency call* setiap karyawan yang *standby* pada waktu itu dapat segera memperbaiki mesin tersebut tanpa menunggu karyawan yang ahli dibidangnya untuk memperbaikinya langsung.

Produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur kesuksesan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan, maka semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2020:99) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Dalam produktivitas ada beberapa faktor yang menjadi pengaruh dalam produktivitas karyawan, salah satunya yaitu kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena hal ini berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas yang akan dicapai (Hasibuan, 2016:193). Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya terdapat perbedaan pendapat peneliti terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Widhayani *et al.*, (2022) dan Wulandari *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Amarulloh (2022) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain adanya kedisiplinan kerja yang baik, faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dapat didukung dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan atau pemberian kompensasi berdasarkan hasil kerja karyawan yang sudah maksimal dan baik. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Menurut Sutrisno (2020:182) dari sisi pekerjaan, kompensasi dipandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastian penerimaannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya terdapat perbedaan pendapat peneliti terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Apriansyah *et al.*, (2022) dan Handaru *et al.*, (2019) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Berlian dan Rafida (2022) menyatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Menurut Sutrisno (2020:109) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dalam produktivitas kerja yang dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang dapat mempengaruhi yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor ekstern yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu kondisi lingkungan

kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terdapat perbedaan pendapat peneliti terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari (2019) dan Sinaga (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Rampisela dan Lumintang (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penjelasan teori menurut para ahli serta masih kurangnya tingkat produktivitas kerja antar karyawan di CV. Tri Jaya Teknik Surabaya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan pentingnya kedisiplinan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, dengan demikian judul yang digunakan dalam penelitian adalah "Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tri Jaya Teknik Surabaya". Dan dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan CV. Tri Jaya Teknik Surabaya, 2) Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan CV. Tri Jaya Teknik Surabaya dan 3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan CV. Tri Jaya Teknik Surabaya. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan CV. Tri Jaya Teknik Surabaya, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan CV. Tri Jaya Teknik Surabaya dan 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan CV. Tri Jaya Teknik Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2016:10) Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam (6M) unsur yaitu: *Men, Money Method, Material, Machine, dan Market*. Unsur manusia (Men) dapat dikembangkan menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Ansory dan Indrasari (2018:59) manajemen sumber daya manusia ialah suatu ilmu tentang bagaimana cara mengendalikan hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### **Produktivitas Kerja**

Setiap Perusahaan akan selalu berusaha agar para karyawannya dapat berperan aktif dalam berkontribusi dalam memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan dapat menjadi suatu faktor penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas secara umum juga dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Afandi (2016:74) produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil)

dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu dan tenaga), sistem kerja, teknik produksi dan peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

### **Kedisiplinan Kerja**

Menurut Hamali (2016:214) berpendapat bahwa pengertian disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Tanjung dan Zulhardi (2018) mengartikan bahwa disiplin kerja merupakan sarana untuk memotivasi karyawan agar pekerjaan karyawan dapat berjalan lancar, sehingga diperlukan disiplin karyawan. Disiplin kerja untuk setiap karyawan dapat menaikkan persentase kinerja untuk pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja sebagai perilaku pegawai dalam menaati aturan perusahaan, serta memungkinkan karyawan dengan sendiri sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan atas pencapaian tujuan perusahaan (Prasetyo dan Marlina, 2019). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan, dan tata kerja atau disiplin kerja yang ada adalah sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Sehingga disiplin kerja karyawan sangat buruk apabila karyawan tidak mentaati peraturan. Sebaliknya, apabila karyawan mentaati semua peraturan yang ada pada perusahaan maka dapat disebut dengan kondisi disiplin kerja yang baik dan stabil.

### **Kompensasi Kerja**

Menurut Siagian (2018:25) kompensasi diartikan sebagai balasan imbal jasa atas layanan yang didapat oleh pegawai, sebagai hasil berkontribusi pemikiran atas jasa memajukan dan mengembangkan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan menurut Istifadah dan Santoso (2019:260) menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk yang didapatkan sebagai pencapaian atas prestasi karyawan terhadap perusahaan. Dengan harapan adanya bonus ini akan mendukung perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan antara perusahaan dengan karyawan merupakan bentuk kerja sama dengan kontrak psikologis, sehingga masing - masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang disepakati bersama. Perusahaan memiliki hak untuk memperoleh kontribusi tertentu dari karyawan, yakni melalui pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan. Namun perusahaan memiliki kewajiban untuk menghargai kontribusi karyawan melalui sejumlah imbalan atau kompensasi. Kompensasi yang diberikan dapat bersifat finansial dan non finansial yang dibutuhkan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Bukan hanya agar karyawan dapat berkonsentrasi melaksanakan pekerjaannya saja, akan tetapi kompensasi juga dapat menjadi suatu motivator terwujudnya kinerja yang semakin meningkat.

### **Motivasi Kerja**

Afandi (2016:12) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Ansory & Indrasari (2018:259), motivasi berasal dari bahasa Latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak dan bahasa Inggrisnya *To Move*. Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer memberikan informasi yang cepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran dan

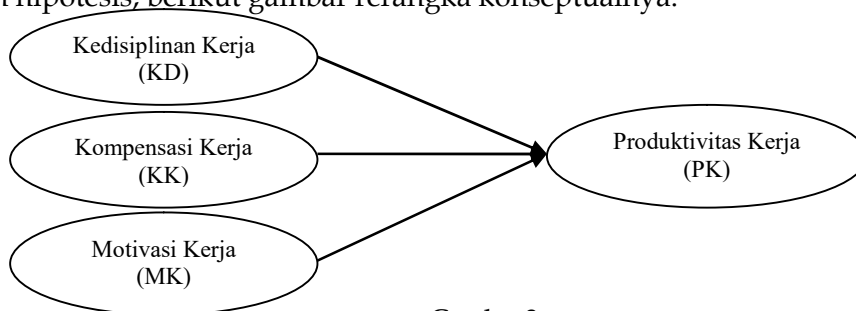
rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan.

### **PENELITIAN TERDAHULU**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari *et al.*, (2020) dengan jumlah responden sebanyak 37 orang yaitu Guru di SMK Bakti Ponorogo. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persentase korelasi parsial sebesar 75,3%.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Widhayani *et al.*, (2022) dengan jumlah responden sebanyak 40 orang yaitu karyawan PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang terdiri dari variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja bernilai sebesar 44,3%. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Amarulloh (2022) dengan jumlah responden sebanyak 40 orang yaitu karyawan UD Excotic Leather Sidoarjo. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang terdiri dari variabel kompensasi kepribadian, disiplin kerja dan ketrampilan terhadap produktivitas UD Excotic Leather bernilai sebesar 80,2%. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Handaru *et al.*, (2019) dengan jumlah responden sebanyak 126 orang yaitu karyawan PT Artolite Indah Mediatama. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Apriansyah *et al.*, (2020) dengan jumlah responden sebanyak 97 orang yaitu karyawan PT Mitra Aktif Adiperkasa Tbk Divisi Sports. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang terdiri dari variabel motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bernilai sebesar 50,6%. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Berlian dan Rafida (2022) dengan jumlah responden sebanyak 50 orang yaitu karyawan PT Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang terdiri dari variabel motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bernilai sebesar 17,4%. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Laksmiani (2019) dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yaitu karyawan pada perusahaan teh bunga teratai didesa Patemon Kecamatan Serrit. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang terdiri dari variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bernilai sebesar 50,8%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2020) dengan jumlah responden sebanyak 50 orang yaitu karyawan pada PT Trikarya Cemerlang Medan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang terdiri dari variabel motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bernilai sebesar 74,1%. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Rampisela dan Lumintang (2020) dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yaitu karyawan PT Dayana Cipta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut gambar rerangka konseptualnya:



Gambar 2  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan, dan tata kerja atau disiplin kerja yang ada adalah sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Sehingga disiplin kerja karyawan sangat buruk apabila karyawan tidak mentaati peraturan. Sebaliknya apabila karyawan mentaati semua peraturan dari perusahaan maka disebut dengan kondisi disiplin kerja yang baik dan stabil, sehingga apabila karyawan melakukan disiplin kerja yang baik maka akan dapat menaikkan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari *et al.*, (2020) dan Widhayani *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Amarulloh (2022) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

#### Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi diartikan sebagai balasan imbal jasa atas layanan yang didapat oleh pegawai, sebagai hasil berkontribusi serta pemikiran atas jasa memajukan dan mengembangkan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hubungan antara perusahaan dengan karyawan merupakan bentuk kerja sama dengan kontrak psikologis, sehingga masing - masing dari pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama. Perusahaan memiliki hak untuk memperoleh kontribusi tertentu dari karyawan, yakni melalui pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan. Semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan maka karyawan akan merasa bahwa dihargai atas pekerjaan yang dilakukan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Handaru *et al.*, (2019) dan Apriansyah *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Berlian dan Rafida (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian berikut:

H<sub>2</sub> : Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui memberikan informasi yang cepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran dan rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan. Semakin karyawan diberikan motivasi baik dari atasan ataupun rekan kerja maka akan

meningkatkan semangat kerja karena kerja dari karyawan tersebut sangat penting untuk produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Laksmani (2019) dan Sinaga (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian menurut Rampisela dan Lumintang (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, di mana menurut Sugiyono (2016:8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga termasuk dalam jenis penelitian kausal komparatif (*Causal Comparative Research*), di mana penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian dengan pendekatan *ex-post facto* yaitu penelitian yang rangkaian variabel-variabel bebas telah terjadi, ketika peneliti mulai melakukan pengaitan terhadap variabel terkait.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi semua karyawan yang bekerja di CV Tri Jaya Teknik Surabaya. Pada penelitian ini populasi yang diambil oleh peneliti adalah Karyawan yang bekerja di CV. Tri Jaya Teknik Surabaya dengan jumlah karyawan yaitu sebanyak 44 orang. Sugiyono, (2016:116) berpendapat bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang terdapat pada populasi. Dalam penelitian ini pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini hanya menggunakan objek yaitu karyawan yang melakukan kegiatan operasional perusahaan seperti bagian pelaksana *maintenance*, sehingga jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah sebanyak 35 orang karyawan.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek (*Self-Report Data*) yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada sumber data primer adalah sumber yang secara langsung memberikan data yang kemudian diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:308). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner (angket) yaitu dengan menyebarkan kuesioner daftar pertanyaan maupun pernyataan secara tertulis kepada responden mengenai pengaruh kedisiplinan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Tri Jaya Teknik Surabaya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan dan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan



tertulis kepada responden. Sehingga responden dapat menjawab pertanyaan atau pernyataan secara langsung sesuai apa yang ada dilapangan tanpa ada perantara. Pertanyaan dan pernyataan tersebut mengenai pengaruh kedisiplinan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Tri Jaya Teknik Surabaya. Dalam kuesioner ini peneliti menggunakan skala likert dalam mengukur jawaban dari para responden. Menurut Sugiyono (2016:132) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi. Ukuran penilaian jawaban responden dengan menggunakan skala likert adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Pengukuran Variabel dengan Skala Likert**

|                     |     |        |
|---------------------|-----|--------|
| Sangat Tidak Setuju | STS | Skor 1 |
| Tidak Setuju        | TS  | Skor 2 |
| Netral              | N   | Skor 3 |
| Setuju              | S   | Skor 4 |
| Sangat Setuju       | SS  | Skor 5 |

Sumber : Sugiyono,2016 (diolah penulis)

## Variabel dan Definisi Operasional Variabel

### Variabel

Menurut Sugiyono, (2016:58) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang dapat dikelompokkan menjadi: (1) Variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini dapat dinotasikan sebagai variabel Y, variabel dependen dalam penelitian ini adalah yaitu Produktivitas Kerja (PK) dan (2) Variabel independen atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel ini dapat dinotasikan sebagai variabel X, variabel independen dalam penelitian ini adalah a) Kedisiplinan Kerja (KD), b) Kompensasi Kerja (KK), dan c) Motivasi Kerja (MK).

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah deskripsi tentang obyek yang akan diamati serta pengukurannya sehingga peneliti dapat dengan tepat dalam menentukan cara yang akan digunakan dalam melakukan suatu penelitian (Santosa, 2018:31). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel dependen atau terikat (Produktivitas Kerja (PK))
 

Produktivitas kerja karyawan CV Tri Jaya Teknik Surabaya dapat menjadi faktor penting sebagai pengukur keberhasilan menjalankan usaha, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Sutrisno (2016:104) produktivitas kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah : 1) Kemampuan (PK1), 2) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai (PK2), 3) Semangat Kerja (PK3), 4) Pengembangan Diri (PK4), 5) Mutu (PK5) dan 6) Efisiensi (PK6)
2. Variabel independen atau bebas
  - a) Kedisiplinan Kerja (KD) Disiplin kerja dalam penelitian ini untuk melihat perilaku seseorang karyawan CV Tri Jaya Teknik Surabaya sesuai dengan aturan, dan tata kerja. Menurut Siswanto (2013:291) kedisiplinan kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah : 1) Frekuensi Kehadiran (KD1), 2) Tingkat Kewaspadaan (KD2), 3) Ketaatan Pada Standar Kerja (KD3), 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja (KD4) dan 5) Etika Kerja (KD5)
  - b) Kompensasi Kerja (KK) Kompensasi yang diberikan kepada karyawan CV Tri Jaya Teknik Surabaya dapat diartikan sebagai balasan imbal jasa atas layanan yang didapat

oleh pegawai, sebagai hasil berkontribusi serta pemikiran atas jasa untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Heryenzus dan Laia (2018:14) Kompensasi kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah : 1) Insentif (KK1), 2) Gaji (KK2), 3) Bonus (KK3) dan 4) Tunjangan (KK4)

- c) Motivasi Kerja (MK) Motivasi yang diberikan kepada karyawan CV Tri Jaya Teknik Surabaya adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Menurut Hasibuan (2017:145) motivasi kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah: 1) Kebutuhan akan prestasi (MK1), 2) Kebutuhan akan afiliasi (MK2), 3) Kebutuhan akan kompetensi (MK3) dan 4) Kebutuhan akan kekuasaan (MK4)

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya item pernyataan dalam suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid apabila mempunyai kriteria valid pada suatu data adalah sebagai berikut : a) Jika masing - masing indikator bernilai  $\leq 0,05$  maka indikator tersebut dapat dinyatakan valid, dan b) Jika masing - masing indikator bernilai  $> 0,05$  maka indikator tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas

| Variabel                 | Item Pernyataan | Nilai Sig | Sig Hitung | Keterangan |
|--------------------------|-----------------|-----------|------------|------------|
| Kedisiplinan Kerja (KD)  | KD1             |           | 0,002      |            |
|                          | KD2             |           | 0,000      |            |
|                          | KD3             |           | 0,001      |            |
|                          | KD4             |           | 0,000      |            |
|                          | KD5             |           | 0,000      |            |
| Kompensasi Kerja (KK)    | KK1             |           | 0,000      |            |
|                          | KK2             |           | 0,000      |            |
|                          | KK3             |           | 0,000      |            |
|                          | KK4             |           | 0,000      |            |
| Motivasi Kerja (MK)      | MK1             | 0,05      | 0,000      | Valid      |
|                          | MK2             |           | 0,000      |            |
|                          | MK3             |           | 0,000      |            |
|                          | MK4             |           | 0,000      |            |
| Produktivitas Kerja (PK) | PK1             |           | 0,000      |            |
|                          | PK2             |           | 0,000      |            |
|                          | PK3             |           | 0,000      |            |
|                          | PK4             |           | 0,000      |            |
|                          | PK5             |           | 0,000      |            |
|                          | PK6             |           | 0,023      |            |

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator keseluruhan variabel yang terdiri dari kedisiplinan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja berjumlah 19 item. Mempunyai nilai signifikansi (2 tailed) lebih kecil dari 0,05 yang berarti seluruh item pernyataan bisa dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika masing-masing jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari

waktu ke waktu. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 sedangkan hasil *Cronbach alpha* kurang dari 0,60 maka dikatakan tidak reliabel.. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel            | Perhitungan Cronbach Alpha | Cronbach Alpha (a) | Keterangan |
|---------------------|----------------------------|--------------------|------------|
| Kedisiplinan Kerja  | 0,705                      | 0,60               | Reliabel   |
| Kompensasi Kerja    | 0,651                      |                    | Reliabel   |
| Motivasi Kerja      | 0,705                      |                    | Reliabel   |
| Produktivitas Kerja | 0,733                      |                    | Reliabel   |

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* (a) pada seluruh item dari tiap indikator pernyataan pada kuesioner yang terdiri dari variabel kedisiplinan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja telah memiliki nilai *cronbach alpha* (a) yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh item tiap indikator yang terdiri dari variabel kedisiplinan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) yaitu studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kedisiplinan kerja (KD), kompensasi kerja (KK) dan motivasi kerja (MK) terhadap produktivitas kerja (PK). Analisis Regresi Linear Berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            |      |
|-------|-----------------------------|------------|------|
|       | B                           | Std. Error |      |
| 1     | (Constant)                  | ,271       | ,222 |
|       | KD                          | ,455       | ,084 |
|       | KK                          | ,270       | ,110 |
|       | MK                          | ,198       | ,095 |

Sumber : Data Primer Diolah

Dari Tabel 4 diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$PK = 0,271 + 0,455KD + 0,270KK + 0,198MK + e$$

- a. Konstanta = 0,271 menunjukkan bahwa jika variabel kedisiplinan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja, bernilai 0, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,271. Artinya tanpa melihat kedisiplinan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja maka produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0,271.
- b. Koefisien regresi Kedisiplinan Kerja (KD) = 0,455 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja di CV Tri Jaya Teknik Surabaya. Apabila kedisiplinan kerja mengalami peningkatan maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,455, hal ini menunjukkan semakin baik kedisiplinan kerja yang diterapkan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan.
- c. Koefisien regresi Kompensasi Kerja (KK) = 0,270 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kompensasi kerja dengan produktivitas kerja di CV Tri Jaya Teknik. Apabila kompensasi kerja mengalami peningkatan maka produktivitas kerja

akan mengalami kenaikan sebesar 0,270, hal ini menunjukkan semakin sesuai pemberian kompensasi kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan.

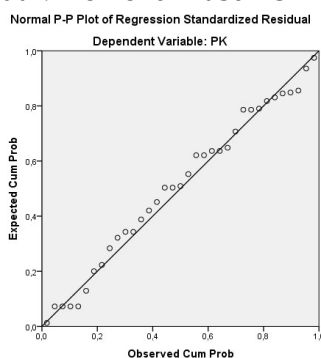
- d. Koefisien regresi Motivasi Kerja (MK) = 0,198 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja di CV Tri Jaya Teknik Surabaya. Apabila kedisiplinan kerja mengalami peningkatan maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,198, hal ini menunjukkan semakin positif motivasi yang diberikan oleh perusahaan ke karyawan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### a) Analisis Grafik

Analisis Grafik untuk mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik tersebut. Dasar pengambilan keputusan: 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 3**  
Grafik Uji Normalitas  
Sumber : Data Primer Diolah

Pada Gambar 3 diatas dapat diketahui bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini telah berdistribusi normal.

#### b) Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (KS)

Jika pada hasil penelitian terdistribusi normal maka nilai signifikansi yang dihasilkan pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* adalah  $sig (2 Tailed) > \alpha$ , Signifikansi  $> 0,05$ .

**Tabel 5**  
Hasil Uji Normalitas Statistik  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual | Standardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|
| N                                |                | 35                      | 35                    |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    | 0E-7                  |
|                                  | Std. Deviation | ,11072308               | ,95486371             |
|                                  | Absolute       | ,084                    | ,084                  |
| Most Extreme Differences         | Positive       | ,079                    | ,079                  |
|                                  | Negative       | -,084                   | -,084                 |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,495                    | ,495                  |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,967                    | ,967                  |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan nilai signifikan (*Asymp-Sig*) sebesar 0,967 yang berarti variabel yang digunakan dalam penelitian lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa dengan uji Grafik P-Plot maupun uji statistik Kolmogrov Smirnov model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi penelitian ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk menguji terjadi atau tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan melalui ketentuan sebagai berikut : a) Jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi, dan b) Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Uji Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

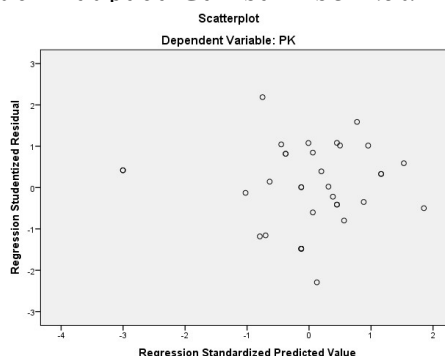
| Model      | Collinearity Statistics |       |
|------------|-------------------------|-------|
|            | Tolerance               | VIF   |
| (Constant) |                         |       |
| 1          |                         |       |
| KD         | ,351                    | 2,853 |
| KK         | ,166                    | 6,028 |
| MK         | ,233                    | 4,285 |

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10,0 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari kedisiplinan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja tidak terjadi Multikolinieritas, sehingga variabel - variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi pada penelitian terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar analisisnya yaitu: a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuknya pola tertentu yang teratur (membentuk seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan penelitian tersebut terjadi heteroskedastisitas, b) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4 berikut:



**Gambar 4**  
**Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas**  
Sumber : Data Primer Diolah

Dari Gambar 4 dapat dilihat bahwa data penelitian tidak terdapat pola yang jelas, serta titik - titik telah menyebar secara acak diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Goodness of fit

#### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model (Uji F) pada penelitian ini digunakan sebagai penguji kelayakan model yang telah dihasilkan yang selanjutnya untuk menguji variabel yang dapat menunjukkan semua variabel bebas (Independen) yaitu kedisiplinan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Kriteria kelayakan model dalam pengujian ini yaitu : a) Jika nilai signifikan Uji F yaitu menunjukkan  $\leq 0,05$  maka model pada penelitian ini dapat dikatakan layak digunakan dalam penelitian, dan b) Jika nilai signifikan Uji F yaitu menunjukkan  $> 0,05$  maka model ini dapat dikatakan tidak layak atau tidak bisa untuk digunakan dalam penelitian. Uji F dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 4,437          | 3  | 1,479       | 110,006 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | ,417           | 31 | ,013        |         |                   |
| Total        | 4,854          | 34 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), MK, KD, KK

Sumber : Data Primer Diolah

Dari Tabel 7 dapat diketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  (*level of significant*), hal ini berarti menunjukan variabel kedisiplinan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja dapat dikatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

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

koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pada variabel independen (Kedisiplinan Kerja (KD), Kompensasi Kerja (KK), dan Motivasi Kerja (MK)) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja (PK)). Semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin besar pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Begitu pula sebaliknya, semakin kecil koefisien determinasi maka semakin kecil pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen a) Jika nilai R<sup>2</sup> mendekati 1 dapat menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kedisiplinan Kerja (KD), Kompensasi Kerja (KK), dan Motivasi Kerja (MK) terhadap Produktivitas Kerja (PK) adalah mendekati 100%, maka kontribusi antara variabel independen dan dependen semakin kuat, dan b) Jika nilai R<sup>2</sup> mendekati 0 dapat menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kedisiplinan Kerja (KD), Kompensasi Kerja (KK), dan Motivasi Kerja (MK) terhadap variabel Produktivitas Kerja (PK) adalah menjauhi 100%, maka kontribusi variabel independen dan dependen semakin lemah. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,956 <sup>a</sup> | ,914     | ,906              | ,11596                     |

a. Predictors: (Constant), MK, KD, KK

b. Dependent Variable: PK

Sumber : Data Primer Diolah

Dari Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai R (nilai koefisien korelasi) pada penelitian ini bernilai sebesar 0,956 atau 95,6% dan untuk nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,914 atau sebesar 91,4% hal ini berarti bahwa variabel kedisiplinan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja mampu berkontribusi sebesar 91,4% terhadap produktivitas kerja, Sedangkan sisanya yang sebesar 8,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang merupakan diluar dari variabel kedisiplinan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau uji dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk uji t diketahui dengan beberapa cara: a) Jika memiliki nilai signifikansi ≤ 0,05 maka berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan b) Jika memiliki nilai signifikansi > 0,05 maka berarti variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen. Uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**

| Hipotesis | Hubungan Variabel | Standardized Coefficient | Sig-value | Keterangan |
|-----------|-------------------|--------------------------|-----------|------------|
| 1         | KD → PK           | 0,484                    | 0,000     | Signifikan |
| 2         | KK → PK           | 0,315                    | 0,021     | Signifikan |
| 3         | MK → PK           | 0,227                    | 0,045     | Signifikan |

Sumber : Data Primer Diolah

Dari Tabel 9 dapat diketahui hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Pengujian Hipotesis 1 : Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di CV Tri Jaya Teknik Surabaya.  
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 18 diatas, maka dapat diketahui pengaruh KD terhadap PK menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,484 dan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000. Variabel kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti kebenarannya.
- b. Pengujian Hipotesis 2 : Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di CV Tri Jaya Teknik Surabaya.  
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 18 diatas, maka dapat diketahui pengaruh KK terhadap KP menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,315 dan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,021. Variabel kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena memiliki nilai signifikansi  $0,021 \leq 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti kebenarannya.
- c. Pengujian Hipotesis 3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di CV Tri Jaya Teknik Surabaya.  
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 18 diatas, maka dapat diketahui pengaruh MK terhadap PK menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,227 dan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,045. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karena memiliki nilai signifikansi  $0,04 \leq 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti kebenarannya.

## **Pembahasan**

### **Kedisiplinan Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Positif memiliki artian yaitu apabila semakin perusahaan menerapkan disiplin kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Signifikan memiliki artian yaitu disiplin kerja harus diterapkan dengan baik oleh perusahaan kepada karyawannya baik dari frekuensi kehadiran yang tepat waktu, tingkat kewaspadaan yang tinggi agar pekerjaan yang dikerjakan terkendali, ketaatan pada standar kerja dan peraturan kerja yang baik serta etika kerja yang baik akan dapat menjadikan produktivitas kerja karyawan di CV Tri Jaya Teknik Surabaya semakin baik dan efektif. Disiplin kerja di CV Tri Jaya Teknik Surabaya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, dikarenakan konsumen yang begitu banyak dan mesin yang diperbaiki cukup rumit membuat karyawan harus tetap bekerja dengan tepat waktu dan tetap memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi maka akan dapat mencerminkan kinerja yang baik karena karyawan tersebut sangat apresiasi kepada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari *et al.*, (2020) dan Widhayani *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amarulloh (2022) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Kompensasi Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Positif memiliki artian yaitu apabila perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya secara adil dan sesuai dengan yang seharusnya didapatkan oleh karyawan tersebut maka akan meningkatkan produktivitas kerja, karena karyawan merasa apabila pencapaiannya dihargai oleh perusahaan. Signifikan memiliki artian yaitu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya merupakan imbal jasa atas pemberian layanan yang diberikan oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang dapat berupa insentif, gaji, bonus atau tunjangan. Kompensasi secara tidak langsung sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV Tri Jaya Teknik Surabaya karena karyawan selain mendapatkan gaji pokok yang diberikan karyawan akan lebih merasa bersemangat apabila dengan adanya pemberian kompensasi, hal ini dapat menjadikan karyawan merasa dihargai lebih atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan dengan tujuan untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan, sehingga kompensasi dapat dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handaru *et al.*, (2019) dan Apriansyah *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Berlian dan Rafida (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Positif memiliki artian yaitu apabila semakin positif motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Signifikan memiliki artian yaitu semakin sering perusahaan atau atasan memberikan motivasi positif kepada karyawan atau bawahannya maka akan dapat membuat karyawan tersebut dihargai akan keberadaannya di suatu perusahaan, atau motivasi bisa terjadi dengan sesama rekan kerja yang saling memberikan



motivasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik. Motivasi harus diberikan dalam kurun waktu yang sesering mungkin agar karyawan setiap harinya memiliki energi positif dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak hanya itu motivasi membuat karyawan memiliki kebutuhan akan prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan. Tak hanya itu saja karyawan CV Tri Jaya Teknik akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, walaupun dalam keadaan pekerjaan yang padat karyawan tetap semangat dalam melaksanakan pekerjaannya masing - masing serta bekerja dengan hasil yang baik dan cepat sehingga dapat membuat konsumen merasa puas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmani (2019) dan Sinaga (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rampisela dan Lumintang (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, hasil analisis data, dan pembahasan yang sudah diuraikan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV Tri Jaya Teknik Surabaya. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mencerminkan kinerja yang baik karena karyawan tersebut sangat apresiasi kepada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja 2) Variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV Tri Jaya Teknik Surabaya. kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya merupakan imbal jasa atas pemberian layanan yang diberikan oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang dapat berupa insentif, gaji, bonus atau tunjangan, dan 3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV Tri Jaya Teknik Surabaya. Motivasi harus diberikan dalam kurun waktu yang sesering mungkin agar karyawan setiap harinya memiliki energi positif dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak hanya itu motivasi membuat karyawan memiliki kebutuhan akan prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut : 1) Penelitian ini hanya fokus pada karyawan di CV Tri Jaya Teknik Surabaya pada bagian operasional sebagai sampel penelitian yang berjumlah 35 orang, dan 2) Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kedisiplinan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan banyak variabel lain yang menjadi faktor perubahan produktivitas kerja.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan yang ada, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut : 1) Bagi CV Tri Jaya Teknik Surabaya, sebaiknya tetap menerapkan kedisiplinan kerja yang efektif agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik, 2) Bagi CV Tri Jaya Teknik Surabaya, sebaiknya agar tetap memberikan kompensasi kepada karyawan secara adil dan transparan agar karyawan yang sudah mencapai target kinerja selalu merasa dihargai atas pekerjaan yang telah diselesaikan, 3) Bagi Tri Jaya Teknik Surabaya, sebaiknya tetap memberikan motivasi positif dalam kurun waktu yang sesering mungkin agar karyawan setiap harinya merasa bahwa kinerjanya selalu mendapat dukungan dan merasa semangat karena diperhatikan oleh atasan dan 4) Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2016. *Concept dan Indikator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish. Yogyakarta.
- Amarulloh, Y. 2022. Pengaruh Kompensasi Kepribadian Disiplin Kerja Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas UD Exotic Leather. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 11(6): 1-16.
- Ansory, A.F., dan M. Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Apriansyah, M., Agrasadya, dan A. Sunarto. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Mitra Adiperkasa TBK Divisi Sports Area Jakarta Pusat. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang* 2(2): 257-268.
- Berlian, B. D. D. Dan V. Rafida. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)* 10(1): 81-93.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Cetakan Keempat. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2017. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Edisi Ketiga. Universitas Diponegoro (UNDIP). Semarang.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CAPS. Yogyakarta.
- Handaru, A. W., Miftachuljana, dan D. Susita. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 10(2): 386-404.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Haji Masagung. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, M.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Heryenzus dan R. Laia. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB* 6(2):12-21.
- Kotler, P. dan Keller, K.L. 2012. *Manajemen Pemasaran*. Jilid Kesatu Edisi ke Dua Belas. Erlangga. Jakarta.
- Laksmiari, N. P. P. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 11(1): 54-63.
- Najamudin. 2014. Mesin pendingin (Refrigerator). <https://www.slideshare.net/najamudinalantaputra/mesin-pendingin-refrigerator-merupakan-suatu-rangkaian-mesin-yang-mampu-bekerja-untuk-menghasilkan-suhu-atau-temperatur-dingin-temperatur-rendah-oleh-ir-najamudin-mt>. diakses pada tanggal 10 oktober 2022 pukul 15.14.
- Prasetyo, E.T. dan P. Marlina. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3(1):2579-9312.
- Rampisela, V. A. J. dan G. G. Lumintang. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA* 8(1): 302-311.
- Santosa, P.I. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS*. Edisi Pertama. Andi. Yogyakarta.

- Siagian, M. 2018. Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 6(2):22-33.
- Siswanto, B. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinaga, S. 2020. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA* 2(2): 159-169.
- Sopi, dan Z. Nafiah. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di BRI Cabang Semarang Ahmad Yani. *Jurnal STIE Semarang* 11(2):31-47.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Tanjung, R. dan M. Zulhardi. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour dan Travel Service. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam* 5(2):202-213.
- Widhayani, L., E. Syahputra, dan A. S. Dewi. 2022. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. *Jurnal Mahasiswa* 4(3): 19-35.
- Wulandari, R.W., U. Farida, dan A. Santoso. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis* 3(1): 13-23.