



**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT. NUSANTARA SURYA SAKTI
KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

**Helendita Ayu Setifany
NPM. 21801081063**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN**

2021

ABSTRAK

Tujuan Penelitian Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktifitas karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Malang. Sampel yang diambil dari penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 35 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data statistik deskriptif dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis linier berganda, uji f uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

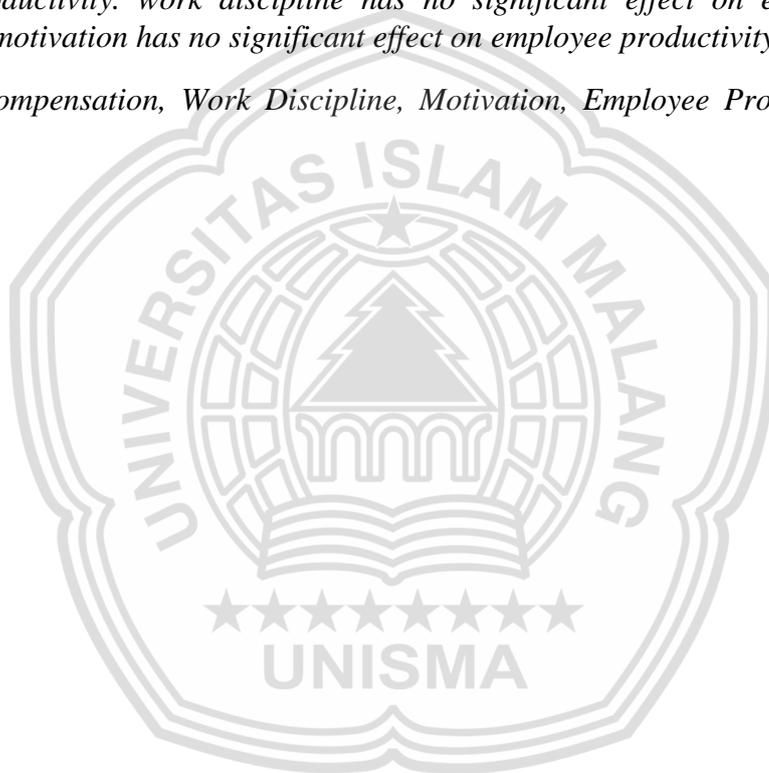
Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Produktivitas Karyawan



ABSTRACT

Research Objectives To determine the effect of compensation, work discipline and motivation on employee productivity at PT. Nusantara Surya Sakti Malang. The sample taken from this study used a saturated sample where the entire population was 35 people. The research method used in this research is descriptive statistical data analysis using validity, reliability, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear analysis, f-test t test and coefficient of determination. The results show that compensation, work discipline and motivation simultaneously has a significant effect on employee productivity. The compensation variable has a significant and positive effect on employee productivity. work discipline has no significant effect on employee productivity. motivation has no significant effect on employee productivity.

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





University of Islam Malang
REPOSITORY



© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan pada sebuah perusahaan bergantung pada produktifitas karyawannya, sehingga produktivitas menjadi suatu bahan peninjauan yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai pada suatu perusahaan. Menurut Hanaysha (2016) Sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam agar mencapai produktivias kerja yang lebih baik. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam gagal atau berhasilnya suatu perusahaan. Sumber daya manusia bisa dikatakan produktif jika memiliki produktivitas yang tinggi serta dapat terwujudnya tujuan yang telah di tetapkan dan dapat bertanggung jawab untuk penyelesaian tugas tepat pada waktunya.

Perusahaan akan memutuskan kontrak kerja pada pegawai yang memiliki tingkat produktivitas yang rendah dan akan mempertahankan karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal itu dapat dibenarkan melalui data BPS (Badan Pusat Statistik 2020) yang menyatakan terdapat 19,10 juta orang (9,30 persen penduduk usia kerja) yang terdampak covid-19 terdiri dari pengangguran karena covid-19 (1,62 juta orang), sementara tidak bekerja karena covid-19 (1,11 juta orang), dan penduduk bekerja yang mengalami pengangguran jam kerja karena covid-19 (15,72 juta orang).

Upaya pemerintah dalam mengantisipasi penyebaran virus covid-19 pemerintah yang memberikan kebijakan pembatasan sosial bersekala besar (PSBB) sangat berdampak pada beberapa sektor salah satunya kegiatan bisnis. Pengurangan jam kerja yang dilakukan oleh perusahaan akan berpengaruh pada produktivitas karyawan, karena tidak bisa melakukan pekerjaannya secara maksimal. Menurut Hanaysha (2016) Produktivitas merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai standar, biaya, kelengkapan, dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektifitas secara keseluruhan. Produktivitas karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dapat dikatakan berhasil meraih tujuan, sebaliknya jika karyawan tidak dapat bekerja secara produktif maka perusahaan dapat dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Salah satu upaya untuk

meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan dapat memberikan kompensasi atas hasil kerja keras karyawannya.

Tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkatnya produktivitas tetapi apabila semakin rendah kompensasi yang diberikan maka dapat menurunkan produktivitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan diri dari setiap karyawan dan kompensasi yang diberikan rendah akan menurunkan produktivitas karyawan.

Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang berupa finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawannya, sebagai balas jasa atau kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak disiplin dalam pekerjaannya, tidak dapat mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan, tidak tepat waktu, dan sikap karyawan yang tidak baik.

Menurut Hasibuan (2016) Disiplin kerja yaitu kemampuan kerja seseorang untuk tekun, teliti, teratur dan bekerja sesuai dengan perintah dan aturan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Tapi pada kenyataannya, saat ini masih terjadi pada suatu perusahaan yang karyawannya melanggar aturan dan waktu kedatangan yang sudah

ditetapkan oleh perusahaan, hal ini disebabkan karena lemahnya kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang dapat bekerja dengan tekun, teliti dan disiplin seperti halnya taat terhadap peraturan, memiliki sikap yang baik, saling menghormati, dan tepat waktu maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebaliknya jika karyawan tidak memenuhi standar perusahaan seperti halnya datang terlambat, tidak mematuhi tata tertib perusahaan, tidak memiliki sikap yang baik maka akan berpengaruh buruk untuk produktivitasnya. Disiplin kerja dapat tumbuh berkat adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan produktif untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan bagi perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang berdedikasi tinggi maka perusahaan harus memberikan dorongan pada setiap bawahannya guna mendapatkan hasil kerja yang optimal dan bekerja dengan giat. Menurut Winardi (2016) motivasi adalah suatu kekuatan dalam diri manusia yang dapat dikembangkan oleh dirinya sendiri maupun dorongan dari luar yang dapat mempengaruhi produktivitas suatu karyawan. Dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan, manajer dituntut untuk memberikan peraturan dan kebijakan sebagai rambu-rambu untuk karyawan dalam bekerja. Dalam hal memotivasi di PT. Nusantara Surya Sakti selalu memberikan *briefing* di pagi hari, mulai dari memberikan masukan-

masukan positif, *sharing*, arahan, memotivasi dan melakukan perbaikan atau evaluasi terkait kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar sesama anggota menjalin hubungan komunikasi yang baik dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Alasan peneliti melakukan penelitian dengan judul tersebut adalah untuk menganalisis produktivitas karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti di masa pandemi covid-19. Dengan tujuan dapat dijadikan bahan perbandingan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan penelitian selanjutnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktifitas karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Malang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktifitas karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Malang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Malang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Malang?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktifitas karyawan pada PT.Nusantara Surya Sakti Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktifitas karyawan pada PT.Nusantara Surya Sakti Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan pada PT.Nusantara Surya Sakti Malang.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas karyawan pada PT.Nusantara Surya Sakti Malang

1.3.2 Manfaat Penelitian.

1. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan, serta pengetahuan ilmu sumber daya manusia dan menjadi bahan referensi untuk akademis yang akan melakukan penelitian sejenis.

2. Secara Teoritis

Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan berkenaan dalam hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawannya. Sedangkan bagi peneliti berikutnya, penelitian ini



diarapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sama.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
4. Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Kondisi pada saat melakukan penelitian ini cukup sulit, karena dalam masa yang rentan akan penyebaran virus covid-19 yang belum kunjung reda. Sehingga saat meminta perizinan surat melakukan penelitian lapangan prosesnya lebih lama dan rumit.
2. Dalam penelitian ini peneliti sulit untuk menggali informasi lebih jauh lagi mengenai kompensasi, disiplin kerja dan motivasi pada perusahaan. Karena adanya keterbatasan dalam pencarian informasi.

5.3 Saran

Dapat kita lihat dari hasil penelitian yang telah diuji dan hasil nyata yang terjadi di lapangan, maka dari itu penulis memberikan masukan atau saran agar lebih baik lagi kedepannya. :

1. Bagi Instansi
 - a. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang diberikan senantiasa menunjang semangat kerja pada setiap karyawannya.
 - b. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu kegiatan di perusahaan atau organisasi, karena dengan diterapkannya disiplin kerja ini mampu membentuk ketaatan terhadap suatu pekerjaannya.
 - c. Motivasi perlu dilakukan guna memberikan dorongan bagi setiap individu atau karyawan agar dapat meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Teruntuk peneliti yang akan melakukan penelitian di kemudian hari jika ingin mengevaluasi, dan ingin meneliti kembali penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan juga mengulas lebih dalam, sehingga penelitian ini lebih sempurna lagi untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 797-804
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459-467.
- Astuti, S. I., Arso, S. P., & Wigati, P. A. (2015). Analisis Standar Pelayanan Minimal pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 3(1), 103-111.
- Deryanto, M. F., & Supriyatin, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(12).
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69-88.
- Johanariah, J. (2018). Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta (*Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*).
- Korry, D. I. (2017). Pengaruh Status Kerja Ibu Rumah Tangga Terhadap Coping Stress. *Repository Unika Sogijapranata*, 36-44.
- 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.
- Meliala, E. B. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru Sd Negeri 040475 Tiga Serangkai (*Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY*).

- Nim, S. W. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Pada PT Global Sky Aviassi Kendari Sulawesi Tenggara*) (Doctoral dissertation, Iain Kendari).
- Pernando, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan di satker pspam-su. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01), 1-1.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5379-5406.
- Shodiq, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Belajar, Dan Fasilitas Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Smp Muhammadiyah 4 Kebomas (*Tahun Ajaran 2017/2018*) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Zuhri Sei, M. A. S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Institut Agama Islam Negeri (Iain) Jember (Doctoral dissertation).

