



**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

**(Studi Kasus Ramayana Agro Mandiri)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

**OLEH:**

**ERLINA RIZKI FAHRIZA**

**NPM. 21901081139**



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

**2023**

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada Ramayana Agro Mandiri. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner terhadap responden dan data sekunder untuk mengetahui kapasitas produksi perbulan yang dilakukan oleh karyawan Ramayana Agro Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Ramayana Agro Mandiri, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 responden yang merupakan seluruh karyawan dari Ramayana Agro Mandiri. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan alat analisis SPSS 25. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dan disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

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



### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of motivation, work discipline and compensation on employee productivity at Ramayana Agro Mandiri. The data used in this study used primary data through distributing questionnaires to respondents and secondary data to determine the monthly production capacity carried out by Ramayana Agro Mandiri employees. The population in this study were employees of Ramayana Agro Mandiri, while the sample in this study consisted of 38 respondents who were all employees of Ramayana Agro Mandiri. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis, using the SPSS 25 analysis tool. and compensation partially affect employee productivity.*

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



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya alam merupakan sumber daya yang tercipta secara alami tanpa campur tangan manusia (Iswandi & Dewata, 2020:2). Berdasarkan jenisnya sumber daya alam dibagi menjadi dua yaitu sumber daya alam nonhayati dan sumber daya alam hayati (Iswandi & Dewata, 2020:4). Sumber daya alam nonhayati adalah sumber daya alam yang berupa benda mati, misalnya bahan tambang, air, tanah dan angin. Sumber daya alam hayati merupakan sumber daya alam yang berupa makhluk hidup, misalnya hewan, mikroba dan tumbuhan. Kekayaan alam yang dimiliki oleh suatu negara merupakan suatu kunci dari kemakmuran suatu negara pernyataan ini dikemukakan oleh Maltus & Ricardo dalam (Simarmata dkk., 2021:2).

Indonesia sebagai salah satu negara dengan kekayaan alam yang melimpah. Berbagai jenis tanaman sayuran, buah-buahan maupun berbagai jenis bunga bisa tumbuh dengan subur disini. Dengan kekayaan alam yang melimpah masyarakat Indonesia memanfaatkannya sebagai mata pencaharian untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karena sebagian penduduk Indonesia bekerja pada sektor pertanian, Indonesia disebut juga sebagai negara agraris. Sektor pertanian menempati urutan pertama pada bulan agustus 2022 dengan persentase 28,61, sektor perdagangan menempati urutan ke dua dengan persentase 19,36 dan di urutan ke tiga merupakan sektor industri pengolahan dengan persentase 14,26 (Yuwono, 2022:29). Berikut ini merupakan tabel

mengenai persentase mengenai penduduk Indonesia yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utamanya:

**Tabel 1.1 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama 2021-2022**

No	Lapangan Pekerjaan Utama	2021	2022	
		Agustus	Februari	Agustus
1.	Pertanian, Kehutanan, Perikanan	28,33	29,96	28,61
2.	Pertambangan dan Penggalian	1,10	1,17	1,13
3.	Industri Pengolahan	14,26	13,77	14,17
4.	Pengadaan Listrik dan Gas	0,22	0,23	0,23
5.	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0,43	0,39	0,38
6.	Konstruksi	6,33	6,04	6,27
7.	Perdagangan Besar dan Eceran: Reperasi Mobil dan Sepeda Motor	19,64	19,03	19,36
8.	Transportasi dan Pergudangan	4,15	4,21	4,29
9.	Penyedia Akomodasi dan Makan Minum	7,01	7,11	7,10
10.	Informasi dan Komunikasi	0,76	0,81	0,75
11.	Jasa Keuangan dan Asuransi	1,22	1,11	1,20
12.	Real Estat	0,27	0,33	0,33
13.	Jasa Perusahaan	1,54	1,43	1,65
14.	Administrasi Pemerintah, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	3,70	3,42	3,61
15.	Jasa Pendidikan	4,95	4,89	4,81
17.	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1,68	1,76	1,65
18.	Jasa Lainnya	4,41	4,34	4,46
Total		100,00	100,00	100,00

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Sektor pertanian merupakan salah satu sektor yang memberikan kontribusi bagi perekonomian Indonesia. Dari hasil pertanian seperti padi, kopi, buah-buahan dan sayuran dapat menjadi bahan baku dari olahan makanan maupun minuman. Terdapat berbagai industri yang melakukan pengolahan hasil pertanian, salah satu contohnya Ramayana Agro Mandiri. Ramayana Agro

Mandiri tergolong pada usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang berdiri sejak tahun 2005. Ramayana Agro Mandiri merupakan salah satu agro industri yang mengolah hasil pertanian yang ada di Kota Batu. Dengan hasil pertanian yang diolah, merupakan buah-buahan yang ada disekitar Kota Batu seperti apel, strowberi, nagka, sirsak, rambutan dan salak. Buah-buahan itu diolah menjadi suatu produk makanan jenang, dodol, kripik dan juga pia.

Buah apel merupakan buah yang menjadi *icon* dari Kota Batu, karena banyak sekali dijumpai perkebunan apel. Kota Batu juga dikenal sebagai kota wisata karena suasana yang sejuk dan juga pemandangannya yang indah sehingga dapat menarik wisatawan untuk datang ke Kota Batu. Wisata yang ada Kota Batu merupakan salah satu destinasi wisata yang *populer* di Indonesia. Wisatawan yang datang ke Kota Batu tidak hanya masyarakat dari dalam Kota Batu sala melainkan dari luar kota maupun luar negeri. Pada tahun 2022 wisatawan yang datang ke Kota Batu sebanyak 7,4 juta orang. Dengan 157 diantaranya merupakan wisatawan dari negara asing, hal ini dikemukakan oleh Kepala Dinas Pariwisata Kota Batu Arief As Siddiq dalam (Febrianto, 2023).

Kota Batu sendiri yang merupakan kota wisata dapat menjadi suatu peluang bagi Ramayana Agro Mandiri dalam memasarkan produknya. Ramayana Agro Mandiri mendistribusikan produknya ke berbagai pusat oleh-oleh yang ada di Malang raya dan juga ada yang terdapat di luar kota yaitu di Kota Surabaya, Purwokerto dan Batam. Produk dari Ramayana Agro Mandiri cukup diminati oleh masyarakat maupun wisatawan. Permintaan konsumen terhadap produk dari Ramayana menjadi banyak dan perusahaan diharuskan dapat memenuhi permintaan dari konsumen.

Untuk memenuhi permintaan konsumen, tidak terlepas dari peran tenaga kerja yang ada didalam perusahaan. Karyawan memproduksi olahan jenang dan dodol, olahan kripik buah, dan olahan pia apel dan nangka dengan kapasitas produksi perbulan sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Kapasitas Produksi Perbulan**

Produk	Kapasitas Produksi
Jenang dan dodol	$\pm$ 31.680 pcs / bulan
Kripik buah	$\pm$ 3.700 kg / bulan
Pia apel dan nangka	$\pm$ 3.300 pcs / bulan

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2023

Data kapasitas produksi tersebut didapatkan dari perusahaan Ramayana Agro Mandiri. Dari data tersebut dapat diketahui perkiraan produksi yang dilakukan karyawan untuk memenuhi permintaan dari konsumen walaupun data yang didapatkan tidak pasti. Tetapi dengan ini karyawan dapat memprediksi perkiraan produksi dan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan agar dapat memenuhi permintaan konsumen.

Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien atau produktif dalam menghasilkan produk. Produktivitas dapat diartikan sebagai produksi yang dihasilkan oleh pekerja pada waktu tertentu (Sukirno, 2013:353). Produktivitas karyawan dapat terlaksana karena terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya. Sedarmayanti (2017:343-344) faktor-faktor yang dapat terciptanya produktivitas karyawan yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosil, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Motivasi sangat penting bagi kehidupan seseorang, karena dapat mendorong seseorang untuk meraih kesuksesan. Motivasi yang ada dalam diri seseorang dapat mempengaruhi tindakannya dalam bekerja. Motivasi didapatkan dari faktor internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhinya. bila seseorang memiliki motivasi yang tinggi akan suatu tujuan yang ingin dicapai maka seseorang akan melakukan suatu tindakan dengan efektif dan efisien.

Selain motivasi, disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Jufrizen & Hadi (2021) disiplin kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat mengendalikan diri untuk mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja dari karyawan sangat penting untuk menggapai tujuan dari perusahaan. Dengan meningkatkan disiplin kerja, seorang karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dan dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas adalah kompensasi. pembayaran kepada anggota team kerja dalam partisipasi mereka (Kartawan dkk., 2018:114). Kompensasi yang adil dan konsisten dengan kontribusi pegawai lakukan akan meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan dan melakukan evaluasi secara cermat terhadap kompensasi yang diterapkan terhadap karyawan. Oleh sebab itu, antara karyawan dan perusahaan harus seimbang dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat diwujudkan apabila manajemen pengelola dan karyawan dalam perusahaan selaras dalam mewujudkan tujuan.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam mengelola usahanya tentu tidak terlepas dari adanya permasalahan yang terjadi berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh Ramayana Agro Mandiri. Karyawan diharuskan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai pada target yang sudah ditetapkan untuk memenuhi permintaan konsumen. Terdapat juga motivasi yang menjadikan karyawan melakukan pekerjaannya yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Tidak terdapat penetapan jam kerja atau bisa disebut fleksibel, hal ini dikarenakan berbagai faktor sehingga terdapat karyawan yang masuk pada jam 07.00 dan pada 07.30. Pada sistem pembagian gaji ini dihitung perhari dan dibagikan setiap dua minggu sekali. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, saya tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan”** studi kasus karyawan Ramayana Agro Mandiri.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri?

4. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri
3. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri
4. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih ilmu dan pengetahuan, minimal untuk menguji teori-teori yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Melalui kegiatan penelitian ini, dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan dan

membuat kebijakan yang lebih baik dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya maupun tolak ukur guna mengembangkan penelitian serupa dikemudian hari.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan agar dapat mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas maka dapat ditarik simpulan penelitian sebagai berikut:

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

#### 5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam mengerjakan penelitian ini yaitu:

1. Data yang digunakan dalam penelitian ini hanya diambil dari data hasil kuesioner, sehingga jawaban responden hanya seputar yang dinyatakan saja tidak dapat memberikan keterangan lebih mendalam.

2. Variabel independen dalam penelitian ini belum mewakili semua faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya produktivitas, karena variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja dan kompensasi hanya memiliki 32,4% pengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas.
3. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti hanya berupa angket/kuesioner dan tidak menggunakan teknik wawancara mendalam karena keterbatasan peneliti dan mempersingkat waktu penelitian, sehingga data yang didapatkan pada kuesioner hanya berupa jawaban dari opsi yang telah dibuat..

### 5.3 Saran

- Dari hasil penelitian tersebut , dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut:
1. Dalam keterbatasan penelitian variabel independen belum mewakili faktor yang mempengaruhi timbulnya variabel dependen, oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya dapat menentukan variabel independen yang lebih mewakilkan.
  2. Bagi penelitian selanjutnya bisa menentukan sampel data penelitian dengan populasi yang lebih banyak agar data yang didapatkan tidak relatif kecil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Uisu Press.
- Berlian, B., & Rafida, V. (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. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>
- Darodjat, T. A. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Pt. Refika Aditama.
- Febrianto, V. (2023). Kunjungan Wisatawan Ke Kota Batu Capai 7,4 Juta Orang Sepanjang 2022. *Antara*. <https://jatim.antaranews.com/berita/669327/kunjungan-wisatawan-ke-kota-batu-capai-74-juta-orang-sepanjang-2022>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9. Badan Penerbit Universita Diponogoro.
- Hendriatna, S. (2019). Pengaruh, Tunjangan Kesejahteraan, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Jasa Kartini. 1, 53–64.
- Iswandi, & Dewata, I. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Alam. Cv. Budi Utama.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. 7(1), 35–54.
- Kartawan, Marlina, L., & Susanto, A. (2018). Manajemen Sumberdaya Insani. [http://repositori.unsil.ac.id/2018/1/buku\\_msdi%28repaired%29.pdf](http://repositori.unsil.ac.id/2018/1/buku_msdi%28repaired%29.pdf)
- Katarina, & Firmansyah Kusumayadi. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karywan Pada Cv.Makmur Jaya Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199–204.
- Manik, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda ( Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [ *Canarium Indicum L .*]) The Importance Of The Classical Assumption Test In Multiple Linear Regression Analysis ( A Case Study Of . 14(3), 333–342.
- Mujanah, S. (2019). Kompensasi. Cv. Putra Media Nusantara (Pmn).
- Nugroho, A. J. (2021). Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi. <http://eprints.uty.ac.id/8829/0ahttp://eprints.uty.ac.id/8829/1/buku-tinjauan-produktivitas-pak-andung-edit.pdf>
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. 2(2), 83–93.

- Paiman. (2019). Korelasi Dan Regresi Ilmu-Ilmu Pertanian (N. N. S. Dwipa (Ed.)). Upy Press.
- Rahmawati, T., Partha, M. N., & Piar, C. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Cakrawala Proteksi. *Jurnal Ekonomi*, 2(4), 186–192.
- Salami, M. M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama, Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 4(4), 806–815. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V4i4.385>
- Sandiawan, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9), 3383. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I09.P04>
- Saraswati, C., Sabtiawan, A. A., & Nugraha, M. H. (2019). Analisis Tingkat Kecelakaan Kerja Divisi Kapal Niaga Dengan Metode Explanatory Research. *Progress In Retinal And Eye Research*, 561(3), S2–S3.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas. Pt. Refika Aditama.
- Simarmata, M. M., Sudarmanto, E., Nainggolan, I. K. L. E., Purba, E., Chaerul, E. S. M., Faried, A. I., Siregar, I. M. T., Sa'ida, I. A., Tioner Purba, H. S. E. B., Purba, B., Nurrachmania, M., Mastutie, & Mastutie, F. (2021). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Pt. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Kedua)*. Penerbit Alfabeta.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Capital Life Indonesia Di Jakarta. *Journal Of Economic, Management, Accounting And Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/Jematech.V4i1.1445>
- Sukirno, S. (2013). *Mikroekonomi Teori Pengantar (Ketiga)*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Syamsir, M. (2018). Kepuasan, Pengaruh Dan, Kerja Kinerja, Terhadap Motivasi, Melalui Makassar, Hotel Claro. 3(2), 48–77.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. 6115, 342–351.
- Yuwono, M. (2022). Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2022. 13(1), 171. <https://bit.ly/43itbci>