

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UD. MUTIARA RASA JEMBER

Yulia Agustina, Trias Setyowati, Wenny Murtaliningtyas

Universitas Muhammadiyah Jember; Jl.Karimata No.49 Kec.Sumbersari, Kota Jember

Indonesia, Telp (0331) 336728/Fax (0331) 337957

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

Email : pyulia3112@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor industri. Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui kompensasi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian ini dilakukan pada UD. Muiara Rasa Jember. Penelitian ini menggunakan observasi dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompesasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : kompensasi, disiplin kerja, produktivitas kerja karyawan.

ABSTRACT

The growing growth in the business world, along with the growing competition in business areas, is no exception in the industrial sector. The quality of human resources services to consumers is needed to maintain and improve the quality of the company. Given the importance of human resources involving roles, management, and staffing of employees is needed to stimulate workers' work morale. Companies must meet some criteria through application of correct concepts and techniques of human resource management, one of which is through job compensation and discipline. The purpose of the study is to mnethe effect of job compensation, and job discipline on worker productivity, the study is done at ud. It's jember flavored. The study USES observation by using primary data obtained from a questionnaire. The sample in this study is 35 employees. As a result of this study suggests that the variables of partial labor have a significant impact on the productivity of workers, job discipline has a significant impact on the productivity of workers.

Keywords: compensation, work discipline, worker productivity.

PENDAHULUAN

Secara umum manajemen adalah sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan, yakni perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan. Semua itu dilakukan untuk menentukan dan mencapai target atau sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan semua sumber daya, termasuk sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. (R. Terry, 2011:3)

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima, (Mathis dan Jakson, 2007:89).

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor industri. Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui kompensasi dan disiplin kerja.

Penerapan sistem kompensasi kepada karyawan akan meningkatkan disiplin kerja kepada karyawan untuk mencapai produktivitas. Masalah yang sering timbul dalam sistem kompensasi perusahaan dikarenakan oleh adanya perbedaan pandangan dan kepentingan antara pihak perusahaan dan pihak keryawan. Pihak perusahaan memandang kompensasi sebagai salah satu komponen biaya yang akan mengurangi laba, sedangkan pihak karyawan memandang kompensasi sebagai pemicu disiplin dalam bekerja. Baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan mengharapkan suatu sistem kompensasi yang penerapannya didasarkan pada evaluasi dari hasil sistem

penilaian kinerja yang akurat menurut Sulistio, Megawati (2005).

Disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari uraian di atas maka tampak jelas bahwa peranan disiplin kerja dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan produktivitas, pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

UD. Mutiara Rasa adalah salah satu produsen makanan khas kota Jember yang hanya memproduksi suwar - suwir. Perkembangan serta penambahan kapasitas produksi selalu ditingkatkan setiap tahunnya, salah satunya dengan mengajukan surat ijin usaha ke Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Jember. Berkembangnya usaha UD. Mutiara Rasa tersebut, pihak pemilik serta pengembang mendirikan tempat produksi lebih bagus lagi dalam tata kelola dalam beroperasi serta melebarkan lagi *market share* dengan tujuan memperbesar akses pemasaran hingga pasar global. Setiap perkembangan dan pertumbuhan kapasitas produksi suwar - suwir UD. Mutiara Selalu terkontrol dengan jelas bertujuan untuk memastikan kualitas yang di hasilkan produk terbaik.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan produktivitas kerja karyawan UD. Mutiara Rasa Jember, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi antara lain karyawan yang tidak bisa bekerja memenuhi target perusahaan karena faktor cuaca, karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang selalu bertindak semaunya sendiri, karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan peningkatan produksi menurun yang secara langsung akan berakibat terhadap beban biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. data pada penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan UD. Mutiara Rasa Jember. Sampel yang digunakan sebanyak 35 responden yang merupakan karyawan tetap UD. Mutiara Rasa Jember. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan alat analisis menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel ($N-2$) dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005). Berikut pada Tabel 4.8, hasil pengujian validitas :

Hasil Uji Coba Validitas

No	Variabel Indikator	R hitung	R table	Keterangan
1	X1. 1	0,819	0,430	Valid
2	X1. 2	0,786	0,430	Valid
Disiplin Kerja				
1	X1. 1	0,905	0,430	Valid
2	X1. 2	0,793	0,430	Valid
3	X1. 3	0,817	0,430	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan				
1	Y1. 1	0,952	0,430	Valid
2	Y1. 2	0,881	0,430	Valid
3	Y1. 3	0,896	0,430	Valid

Dari table terlihat bahwa korelasi antara masing – masing indikator terhadap total skor konstruk dan setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2005:45-46) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sebagai misal variabel atau konstruk autonomi yang diukur dengan 4 indikator autonom1, autonom2, autonom3 dan autonom4 yang masing – masing merupakan pertanyaan yang mengukur tingkat autonomi seseorang. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing – masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing – masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama yaitu autonomi. Jika jawaban terhadap ke empat indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukurang ulang : disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukurang sekali saja : disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ R tabel. Berikut pada Tabel 4.9 disajikan hasil pengujian reliabilitas :

Tabel 4.9: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach,s Alpha</i>	<i>R table</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
X1	0,898	>0,430	2	Reliabel
X2	0,898	>0,430	3	Reliabel
Y	0,898	>0,430	3	Reliabel

Berdasarkan table hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh angket reliabel atau konsisten karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,898, 0,898, dan 0,898 > 0,430. Sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$= a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Tabel Regresi Linear Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.419	2	11.710	18.309	.000 ^b
	Residual	20.466	32	.640		
	Total	43.886	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.719	1.561		2.382	.023
	X1	.399	.272	.276	1.467	.152
	X2	.427	.162	.497	2.639	.013

a. Dependent Variable: Y

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari : uji

multikolinearitas, uji dan uji heterokedastitas. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program SPSSv.20 *for windows*.

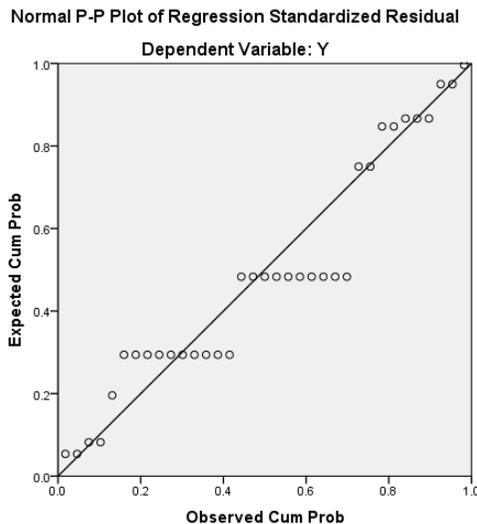
1. Uji Normalitas

Adalah model regresi variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Cara mendeteksi yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-Plot Of Regression Standarized*.

Dalam pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005 : 110) :

- a. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Gambar : Uji Normalitas



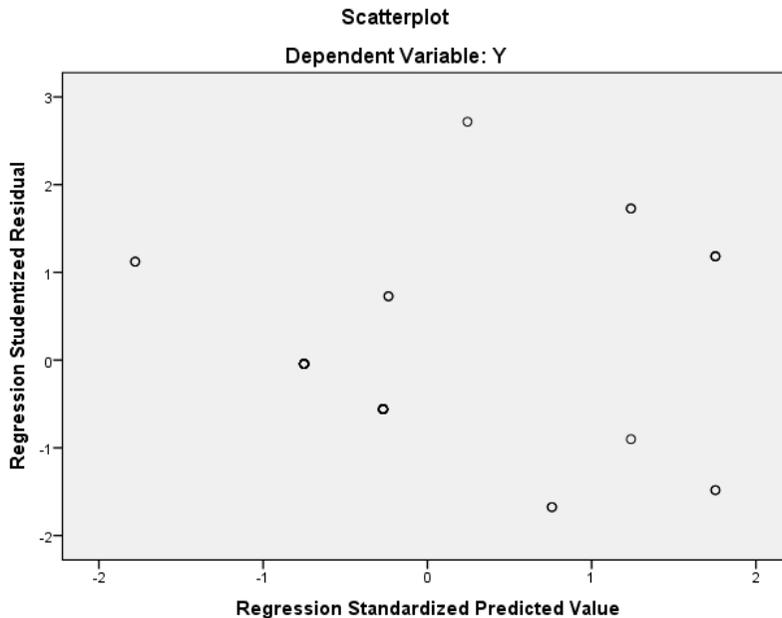
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari Alpha = 5% maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari Alpha = 5% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali:2005). Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian disajikan pada Gambar 4.3, sebagai berikut :

Gambar: Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*-nya. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance*-nya lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas Ghazali (2005:96). Cara mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yang nilai VIF < 10
- b. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu Tolerance > 0,1. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4.10: Uji Multikolinearitas

<i>Taste of Multikolinerity</i>	<i>VIF</i>	<i>Cutt off</i>	<i>Keterangan</i>
Kompensasi (X1)	2,432 <	10	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	2,432 <	10	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Lampiran 3 (2020)

Tabel 4.11: Uji Multikolinearitas

<i>Taste of Multikolinerity</i>	<i>Tolerance</i>	<i>Cutt off</i>	<i>Keterangan</i>
Kompensasi (X1)	0,411	0,1	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,411	0,1	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Lampiran 3 (2020)

Tabel 4.10 dan 4.11 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen karena nilai menunjukkan VIF kurang dari 10, dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Dari hasil analisis dengan SPSS, disajikan sebagai berikut:

Hasil output SPSS persamaan (1) memberikan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,552 dengan signifikan pada 0.000 yang berarti produktivitas di kompensasi sebesar 55,2% dan sebanyak 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Hasil output SPSS persamaan (2) memberikan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,584 dengan signifikan pada 0.000 yang berarti motivasi kerja dipengaruhi kompensasi sebesar 58.4% dan sebanyak 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Hasil output SPSS persamaan (3) memberikan nilai Adjusted R^2 sebesar 0.478 dengan signifikan pada 0.000 yang berarti produktivitas dipengaruhi motivasi sebesar 47.8% dan sebanyak 52.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Tabel Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.504	.800

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

4.14 Pengujian Hipotesis

4.14.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara X dan Y apakah variabel X₁. Z. (kompensasi dan disiplin kerja) benar-benar mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Ha: Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember.

2. Ha: Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember.
 3. Ha: Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember.
 4. Ha: Pengaruh secara langsung memiliki pengaruh paling besar terhadap Produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember.
- Pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y):

1. Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah = 5 % atau confident interval 95 %.
2. Kriteria pengambilan keputusan:
t hitung yang diperoleh masing-masing:
 1. Kompensasi ke produktivitas = 1,467
 2. Disiplin ke produktivitas = 2,639

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut:

- a. Variabel kompensasi ke produktivitas kerja memiliki nilai t hitung $1,467 < 2,382$ dan tidak signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember. Semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Variabel disiplin kerja ke produktivitas kerja memiliki nilai t hitung $2,639 > 2,382$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember. Semakin besar disiplin kerja karyawan yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Pengaruh yang paling besar adalah pengaruh secara langsung yaitu jalur (1) kompensasi ke produktivitas kerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,427.

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dan analisis regresi sederhana menunjukkan pengaruh masing-masing variabel kemudian kompensasi dengan produktivitas kerja secara langsung dan pengaruh kompensasi ke disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung pada UD. Mutiara Rasa Jember.

- a. Pengaruh kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat erat, hal ini sesuai menurut Simamora (2006: 443) Kompensasi yang diberikan akan berdampak positif terhadap produktivitas.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian Agiel Puji Damayanti yang menyatakan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- b. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh positif, hal ini sesuai menurut Hasibuan (2002: 120) kompensasi untuk balas jasa sebagai disiplin bawahannya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian Dina Nankai Tacina yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

- c. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh positif, hal ini sesuai menurut Abraham Maslow teori disiplin dilakukan agar setiap organisasi selalu berupaya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Ini dilakukan agar kelangsungan hidup organisasi tetap terjaga dalam menjaga stabilitas produktivitasnya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nidaul Izzah (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

- d. Pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh positif.
- e. Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.
- f. Pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh positif.
- g. Pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.
- h. Pengaruh kebutuhan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh positif.

Hasil penelitian pengaruh secara langsung menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang dibangun.

Hasil penelitian pengaruh secara tidak langsung menunjukkan bahwa kompensasi ke disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember. Tetapi tidak memiliki pengaruh terbesar dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, karena lebih kecil nilai koefisien pengaruh tidak langsung.

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung mempunyai pengaruh yang paling besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Hasil pengujian telah membuktikan terdapat pengaruh positif upah terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi upah yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- e. Hasil pengujian telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- f. Hasil pengujian telah membuktikan terdapat pengaruh positif kebutuhan fisiologis terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi pemberian kebutuhan fisiologis yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- g. Hasil pengujian telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan rasa aman terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi pemberian kebutuhan rasa aman yang diberikan kepada

karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

h. Hasil pengujian telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi pemberian kebutuhan sosial yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

i. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa pengaruh secara langsung antara kompensasi ke produktivitas kerja adalah pengaruh yang paling besar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

a. Diharapkan agar UD. Mutiara Rasa Jember meningkatkan pemberian upah mengingat pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang rendah.

b. Diharapkan agar UD. Mutiara Rasa Jember mempertahankan pemberian insentif mengingat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang tinggi.

c. Diharapkan agar UD. Mutiara Rasa Jember meningkatkan pemberian kebutuhan fisiologis mengingat pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang rendah.

d. Diharapkan agar UD. Mutiara Rasa Jember mempertahankan pemberian kebutuhan rasa aman mengingat pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang tinggi.

e. Diharapkan agar UD. Mutiara Rasa Jember meningkatkan pemberian kebutuhan sosial mengingat pengaruh kebutuhan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang rendah

2. Bagi peneliti selanjutnya

a. Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, seperti: variabel motivasi kerja, karakteristik individu, dll

DAFTAR PUSTAKA

Imam, Ghazali. (2005) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jayanti Dwi Novita. (2014) *Peran Reward dan Punishment dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank* (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang) Jurnal Ilmiah. Universitas Brawijata : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ilmu Ekonomi.

JurnalManajemen. (2019, 31 Oktober). *Pengertian Kompensasi, Jenis-Jenis, Tujuan, dan Pengaruhnya*. Diakses pada 12 Maret 2020, dari <https://jurnalmanajemen.com/pengertian-kompensasi/>

KonsultanKarir. (2019, 14 Mei). *Memahami Fungsi dan Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diakses pada 12 Maret 2020, dari <https://konsultankarir.com/perspective/artikel/2019/05/14/memahami-fungsi-dan-pentingnya-manajemen-sumber-daya-manusia>

KajianPustaka. (2019, 13 April). *Disiplin Kerja - Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi*. Diakses pada 12 Maret 2020, dari <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis->

indikator.html

Mathis dan Jackson. (2007) *Human Resource Manajemen*, alih Bahasa., Salemba Empat Jakarta.

Margono. (2010) *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta Jakarta.

Mundy, R. Wayne. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Erlangga. Jakarta.

Martoyo. (2000) *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 4), dicetak dan diterbitkan, BPFY Yogyakarta.

Muchdarsyah, Sinaungan. (2009) *Produktivitas apa dan bagaimana*, Bumi Aksara Jakarta.

Mulyadi, (2006) *Sistem Informasi Akutansi*. Salemba Empat, Jakarta.

Oei, Istijanto. (2010) *Riset Sumber Daya Manusia* : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Panggabean, Mutiara, S. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Ghalia Indonesia.

Robbins dan Judge. (2008) *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua Belas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Rivai, Veithzal. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sedarmayanti. (2001) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

Sondang P, Siagian. (2012) *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.

————— (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

————— (2009) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta

Sugiyono. (2001) *Metode Penelitian Administratif*, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sulistyo, Megawati. (2005) *Metode penelitian*. Widyatama Sastra, Jakarta.

Singodimedjo. (2012) *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Santoso dan Tjiptono. (2001), Riset Pemasaran : *Konsep Dan Aplikasi Dengan Spss*. PT. Elek Media Komputindo, Jakarta.

<http://rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow/>,

Tanggal 13 Januari 2016, Pukul 19.00 Wib.