



Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Fimaha Serang

Bayu Burmana

Universitas Esa Unggul

Dimas Angga Negoro

Universitas Esa Unggul

Alamat: Jl. Arjuna Utara No.9, Duri Kepa, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat,

Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11510;Telepon: (021) 5674223

Korespondensi penulis: dimas.angga@esaunggul.ac.id

Abstract. *This research aims to examine the effects of compensation, work discipline, and motivation on employee productivity in PT Fimaha Serang. The study utilized a multiple linear regression analysis to investigate the relationships between the independent variables (compensation, work discipline, and motivation) and the dependent variable (employee productivity). Data was collected from 50 employees working in the production department, and a structured questionnaire was used for data collection. The findings indicated that work discipline had a significant and positive impact on employee productivity, while compensation and motivation showed positive effects, but their contributions were weaker and did not reach statistical significance at the 0.05 level. This study highlights the importance of work discipline in enhancing employee productivity and suggests that further investigation is needed to understand the roles of compensation and motivation in improving employee performance. These findings provide valuable insights for PT Fimaha Serang in optimizing factors that can boost employee productivity, particularly by emphasizing the importance of maintaining and improving work discipline. Further analysis and consideration are recommended when formulating compensation and motivation policies to enhance overall employee productivity.*

Keywords: *compensation, disiplin, productivity of employees, work motivation,*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Fimaha Serang. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan data primer berupa kuesioner yang diisi oleh 50 responden yang merupakan bagian dari karyawan di bidang produksi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun belum mencapai tingkat signifikansi 0.05. Dalam keseluruhan model, variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai R Square sebesar 0.206. Meskipun demikian, ada sekitar 79.4% variasi dalam produktivitas kerja yang masih belum dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini. Penelitian ini memberikan pandangan penting bagi perusahaan dalam mengoptimalkan faktor-faktor yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan, khususnya dalam mengembangkan disiplin kerja sebagai salah satu kunci untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi. Meskipun demikian, penting bagi perusahaan untuk tetap mempertimbangkan strategi yang lebih efektif dalam menerapkan kebijakan kompensasi dan motivasi kerja untuk mendukung peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: : Disiplin Kerja, Kompensasi , Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia bisnis dan persaingan yang semakin ketat telah mendorong perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif. Produktivitas kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam menjaga daya saing dan kesinambungan perusahaan (Saleh & Utomo, 2018). Hal ini memicu perusahaan untuk memperhatikan beberapa aspek yang berpengaruh pada produktivitas kerja, termasuk kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi karyawan.

Di tengah era globalisasi dan perkembangan teknologi, PT Fimaha Serang sebagai salah satu perusahaan terkemuka di industri mereka, tidak terlepas dari tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan mereka. Karyawan yang produktif dianggap memiliki dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, pertumbuhan perusahaan, dan kepuasan pelanggan (Dame et al., 2021).

Kompensasi, sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan hasil kerja mereka, telah lama diakui sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan (Pratamiaji et al., 2019). Pengakuan akan kontribusi karyawan melalui sistem kompensasi yang adil dan transparan diyakini dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan dedikasi karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Di sisi lain, disiplin kerja merupakan perilaku karyawan dalam mengikuti peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Kedisiplinan karyawan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan profesional. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meminimalkan tingkat absensi, keterlambatan, dan kesalahan yang berakibat pada peningkatan produktivitas (Siregar, 2018).

Selain kompensasi dan disiplin kerja, motivasi karyawan juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi yang kuat akan membawa dampak positif pada semangat kerja, kreativitas, dan inovasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan potensi mereka (Fitriani, 2020).

Melihat kompleksitas dari faktor-faktor yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Fimaha Serang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen

perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, penelitian ini akan mengadopsi pendekatan analisis kuantitatif dengan melibatkan karyawan dari berbagai lini dan tingkatan di perusahaan PT Fimaha Serang sebagai sampel penelitian. Data yang terkumpul akan dianalisis secara teliti untuk mengidentifikasi pola dan hubungan yang relevan antara variabel-variabel yang diteliti.

Sebagai penutup, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia akademik dan praktisi manajemen sumber daya manusia. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berinteraksi dalam meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan diharapkan dapat membangun lingkungan kerja yang sehat dan progresif, sekaligus mencapai tujuan strategis mereka dalam bersaing di pasar yang semakin kompetitif.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi sebagai bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan telah menjadi fokus perhatian dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. Sebagai bagian penting dari upaya perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal, kompensasi menjadi elemen yang sangat relevan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Teori Kekuatan menyatakan bahwa perusahaan dapat meningkatkan daya saingnya melalui pemanfaatan sumber daya dan kompetensi yang unik. Dalam konteks kompensasi, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dengan menyediakan program kompensasi yang menarik, baik berupa gaji yang kompetitif, tunjangan yang sesuai, atau peluang pengembangan karir yang menarik. Dengan demikian, perusahaan dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi (Barney, 1991).

Disiplin

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kunci dalam mencapai produktivitas yang optimal di lingkungan kerja. Tingkat disiplin yang tinggi dapat berdampak positif pada efisiensi, kualitas, dan kuantitas output kerja karyawan. Tinjauan pustaka ini akan menjelaskan konsep disiplin kerja, faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, serta bagaimana disiplin

kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja mencakup aspek seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, kerjasama, dan dedikasi terhadap tugas yang diemban.(Andini et al., 2019)

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai produktivitas yang optimal di lingkungan kerja. Motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Tinjauan pustaka ini akan membahas konsep motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, serta bagaimana motivasi dapat memengaruhi produktivitas kerja. Motivasi mengacu pada keinginan intrinsik atau ekstrinsik yang mendorong individu untuk bertindak dan berkinerja. Dalam konteks lingkungan kerja, motivasi dapat membentuk sikap, perilaku, dan dedikasi karyawan terhadap tugas yang diemban.(Henriani et al., 2021)

Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan adalah faktor sentral dalam kesuksesan dan pertumbuhan organisasi. Peningkatan produktivitas bukan hanya berdampak pada hasil yang lebih baik, tetapi juga pada daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif. Melalui tinjauan literatur ini, kami akan menjelajahi konsep produktivitas kerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

METODE PENELITIAN

Metode riset yang diterapkan dalam studi ini adalah regresi linier berganda, yang termasuk dalam kategori analisis statistik multivariat. Pendekatan regresi linier berganda dimanfaatkan guna menjelajahi relasi antara variabel independen (kompensasi, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja) dengan variabel tergantung (produktivitas kerja para karyawan). Dalam kerangka riset ini, variabel yang bersifat independen terdiri dari kompensasi (yang mencakup penghasilan dan insentif), disiplin kerja, dan motivasi kerja, sementara variabel yang bergantung adalah produktivitas kerja para karyawan. Populasi yang dijadikan fokus kajian terdiri dari keseluruhan karyawan di sebuah perusahaan di Serang. Metode sampling yang diterapkan adalah random sampling, di mana seluruh anggota populasi, yang berjumlah 200 individu, diikutsertakan dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data primer. Peneliti melakukan pretest pada 10 responden untuk uji validitas dan reliabilitas dengan analisis faktor menggunakan SPSS. Variabel kompensasi dan disiplin kerja karyawan secara keseluruhan dinyatakan valid

Variabel Produktivitas Kerja secara keseluruhan dinyatakan valid. Kemudian untuk variabel Kompensasi menyisakan 4 pertanyaan yang valid dari 8 pertanyaan. Untuk variabel Disiplin Kerja dari 8 pertanyaan hanya 5 yang valid. Sedangkan variabel Motivasi kerja hanya 4 pertanyaan yang valid dari 8 pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis statistik deskriptif, ditemukan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini mencapai 50 individu. Dalam hal distribusi jenis kelamin, mayoritas responden merupakan pria (54%), sementara responden wanita membentuk sekitar 46%. Berfokus pada kriteria usia, sebagian besar responden berada dalam kisaran usia 18-23 tahun (42%), disusul oleh kelompok usia 30-35 tahun (20%), usia di atas 36 tahun (28%), dan kelompok usia 24-29 tahun (10%). Ketika mempertimbangkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan diploma (D1-D3) sekitar 44%, diikuti oleh tingkat pendidikan Strata-1 (S1) sekitar 38%, dan tingkat pendidikan Strata-2 (S2) sekitar 18%. Mengenai posisi pekerjaan, sekitar 52% responden menduduki jabatan staf, sementara 48% sisanya menempati posisi manajerial. Terakhir, dalam konteks masa kerja, sekitar 50% responden telah bekerja selama lebih dari 10 tahun, 38% responden memiliki pengalaman kerja antara 6-10 tahun, dan 12% responden memiliki masa kerja antara 1-5 tahun. Data ini memberikan pandangan tentang komposisi demografis dari responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hasil dari analisis ANOVA mengungkapkan adanya relasi yang signifikan di antara variabel prediktor (kompensasi, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja) secara kolektif dengan variabel yang tergantung (produktivitas kerja para karyawan). Angka F yang tercatat sebesar 3.973 dengan nilai signifikansi 0.013 (kurang dari 0.05) menandakan bahwa secara keseluruhan, variabel prediktor memberikan dampak signifikan terhadap variabel tergantung, yakni produktivitas kerja karyawan. Pada level signifikansi 0.05, temuan ini menunjukkan bahwa model regresi linier berganda yang dipakai dapat diterima secara memadai untuk menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja karyawan. Lebih dari itu, analisis ANOVA juga menghasilkan angka Sum of Squares untuk regresi sejumlah 677.114 dan untuk residu sebesar

2613.306. Nilai Mean Square regresi berada di posisi 225.705, mewakili variasi dari variabel tergantung yang dapat dijelaskan oleh variabel prediktor. Total Sum of Squares mencapai 3290.420, mencerminkan total variasi dalam data. Karenanya, hasil dari analisis ANOVA ini secara nyata mendukung bahwa variabel prediktor (kompensasi, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja) secara bersama-sama berperan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

. Pada tabel Model Summary, nilai R Square sebesar 0.206 menunjukkan bahwa sekitar 20.6% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi dari variabel prediktor, yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi dalam produktivitas kerja masih belum dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang dimasukkan dalam model regresi linier berganda ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.154, yang mencerminkan tingkat penyesuaian model terhadap jumlah prediktor yang ada. Semakin banyak prediktor yang dimasukkan dalam model, semakin besar nilai Adjusted R Square akan mengurangi nilai R Square untuk menghindari overfitting. Nilai R sebesar 0.454 menunjukkan adanya korelasi positif moderat antara variabel prediktor dan variabel terikat. Selain itu, Standar Error of the Estimate sebesar 7.537 menunjukkan tingkat kesalahan rata-rata dari perkiraan model terhadap data aktual. Meskipun model ini memiliki beberapa keterbatasan dalam menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja karyawan, hasil ini memberikan gambaran awal tentang sejauh mana variabel prediktor dapat mempengaruhi variabel terikat dan relevansinya dalam analisis regresi

Dilakukan analisis regresi berganda guna menguji hubungan antara variabel prediktor (kompensasi, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja) dengan variabel tergantung (produktivitas kerja para karyawan). Berdasarkan hasil tabel Koefisien, terlihat bahwa beberapa variabel prediktor memperlihatkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Angka koefisien untuk variabel konstanta menunjukkan nilai 8.078, dengan standar error mencapai 9.976. Namun, nilai t-statistik yang mencapai 0.810 dengan signifikansi 0.422 menandakan bahwa variabel konstanta tidak memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk variabel kompensasi, koefisien tercatat sebesar 0.328, dengan standar error mencapai 0.456. Angka standardized coefficients atau beta sejumlah 0.097 menggambarkan adanya pengaruh positif yang lemah dari kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, nilai t-statistik yang mencapai 0.719 dengan signifikansi 0.476 mengindikasikan ketiadaan pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, untuk variabel disiplin kerja, koefisien mencapai 0.756, dengan standar

error sebesar 0.303. Angka standardized coefficients atau beta sebesar 0.334 menggambarkan pengaruh positif yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh nilai t-statistik yang mencapai 2.490 dengan signifikansi 0.016, menandakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan pada tingkat 0.05 terhadap produktivitas kerja. Pada variabel motivasi kerja, koefisien tercatat sebesar 0.742, dengan standar error mencapai 0.408. Angka standardized coefficients atau beta sebesar 0.247 memperlihatkan pengaruh positif, meskipun lemah, dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Kendati demikian, nilai t-statistik mencapai 1.818 dengan signifikansi 0.076, mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja belum mencapai tingkat signifikansi 0.05 terhadap produktivitas kerja.

Secara keseluruhan, temuan dari analisis regresi berganda mengindikasikan bahwa variabel kedisiplinan kerja (X2) memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja para karyawan. Variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X3) juga memperlihatkan pengaruh positif, meskipun dengan kekuatan yang rendah, namun belum mencapai tingkat signifikansi 0.05. Sementara itu, variabel konstanta tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil dari analisis regresi berganda yang telah dilakukan menghasilkan kesimpulan berikut ini:

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Namun, setelah dilakukan analisis, ditemukan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, data yang telah dianalisis tidak dapat mendukung hipotesis pertama (H1) yang berpendapat bahwa terdapat dampak positif dari kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Analisis regresi telah mengindikasikan bahwa kedisiplinan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kedisiplinan kerja memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja para karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis kedua (H2) yang mengajukan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dinyatakan mendapatkan dukungan dari data yang dianalisis.

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja para karyawan

Dari hasil analisis yang dilakukan, tampak bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif, meskipun tingkatnya cenderung rendah, terhadap produktivitas kerja para karyawan. Meskipun adanya pengaruh ini terdeteksi, namun belum berhasil mencapai ambang signifikansi 0.05. Karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa motivasi memengaruhi positif terhadap produktivitas kerja karyawan hanya sebagian dapat didukung oleh data yang telah dianalisis.

Secara keseluruhan, dapat diambil kesimpulan bahwa kedisiplinan kerja merupakan faktor yang signifikan dan memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan dalam lingkup penelitian ini. Di sisi lain, kompensasi dan motivasi kerja juga menunjukkan adanya pengaruh positif, meskipun dengan dampak yang lebih rendah dan belum sepenuhnya terverifikasi secara statistik. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi PT Fimaha Serang dalam mengoptimalkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, khususnya dalam aspek penerapan dan perbaikan kedisiplinan kerja. Selanjutnya, dalam mengambil keputusan tentang kebijakan kompensasi dan motivasi kerja, langkah analisis lebih lanjut akan dibutuhkan untuk mendalaminya dan memahami peran keduanya dalam meningkatkan produktivitas para karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari analisis regresi berganda yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang memiliki dampak pada produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang beragam. Dalam konteks ini, disiplin kerja (X2) terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan teori disiplin kerja yang menegaskan bahwa tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dapat menghasilkan peningkatan efisiensi serta efektivitas dalam lingkungan kerja, selain mengurangi kemungkinan terjadinya gangguan.

Namun, di sisi lain, variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X3) menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, walaupun dampaknya belum mencapai taraf signifikansi 0.05. Hal ini sesuai dengan teori kompensasi dan motivasi kerja yang mencerminkan bahwa pemberian imbalan yang adil dan dorongan psikologis untuk mencapai tujuan kerja dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas para karyawan.

Namun, penting untuk dicatat bahwa dalam konteks khusus perusahaan PT Fimaha Serang, disiplin kerja (X2) tampaknya menjadi faktor yang memiliki dominasi paling signifikan dalam meningkatkan produktivitas para karyawan. Dari temuan ini, dapat diambil implikasi bahwa perusahaan harus mengintensifkan upaya untuk memperkuat budaya disiplin kerja dan menegakkan penerapan aturan serta prosedur yang konsisten di seluruh struktur organisasi. Meskipun kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif, langkah-langkah untuk meningkatkan faktor-faktor ini mungkin memerlukan pendekatan strategis yang lebih terfokus dan terukur.

Hasil dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini secara mendalam memahami faktor-faktor yang memiliki dampak terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan PT Fimaha Serang. Informasi ini dapat menjadi landasan bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan serta strategi yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan sekaligus mencapai tujuan keseluruhan organisasi.

Adapun batasan atau limitasi dari penelitian ini perlu disoroti untuk penelitian mendatang. Pertama-tama, penelitian ini hanya berfokus pada data yang diperoleh dari satu entitas, yakni PT Fimaha Serang, sehingga kesimpulan yang dihasilkan memiliki batasan dalam konteks populasi perusahaan yang sama. Untuk memperluas cakupan generalisasi, penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan melibatkan sejumlah perusahaan lebih banyak atau berasal dari industri yang beragam. Kedua, variabel-variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini terbatas pada kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Terdapat potensi bahwa faktor-faktor lain, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau kualitas manajemen, juga memiliki dampak pada produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk mempertimbangkan pengenalan variabel-variabel tambahan demi analisis yang lebih komprehensif dan holistik.

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi manajerial yang penting untuk diterapkan dalam perusahaan di kehidupan nyata. Pertama, perusahaan PT Fimaha Serang dapat lebih memperhatikan aspek disiplin kerja karyawan, karena disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan dan program yang mendorong disiplin kerja, seperti sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten untuk mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan tata tertib perusahaan.

Kedua, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Meskipun hasil analisis belum menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik, penting untuk tetap memperhatikan dua faktor ini karena tetap berkontribusi positif, meskipun lemah, pada produktivitas kerja. Perusahaan dapat melakukan survei kepuasan karyawan dan menganalisis kembali struktur kompensasi serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, seperti peluang pengembangan karir, kegiatan penghargaan, dan program pelatihan.

Dalam keseluruhan, mengoptimalkan disiplin kerja, meningkatkan kompensasi, dan memperkuat motivasi kerja dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini dapat menjadi panduan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi.

Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan adalah bahwa ketiga faktor ini saling terkait dan memainkan peran penting dalam meningkatkan hasil kerja dan kontribusi karyawan dalam sebuah organisasi. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi serta tanggung jawab karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Disiplin kerja yang kuat membantu menjaga efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari, sehingga menghindari pemborosan waktu dan sumber daya.

Motivasi, sebagai dorongan internal untuk mencapai tujuan dan kepuasan pribadi, memiliki pengaruh yang substansial terhadap tingkat produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi, semangat yang lebih besar, dan kemauan untuk menghadapi tantangan. Dampak ini secara positif memengaruhi produktivitas mereka, karena mereka cenderung bekerja dengan lebih intens, cerdas, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi.

Namun, perlu diingat bahwa semua faktor ini saling berinteraksi dan tidak dapat dipisahkan begitu saja. Kompensasi yang memadai memiliki potensi untuk meningkatkan tingkat motivasi, dan karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat disiplin kerja yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya kompensasi yang adil atau motivasi yang rendah dapat mengurangi tingkat disiplin kerja dan berdampak negatif pada produktivitas.

Oleh karena itu, perusahaan dan organisasi harus mempertimbangkan dan mengelola ketiga faktor ini dengan seimbang. Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif,

manajemen harus tidak hanya memberikan kompensasi yang adil, tetapi juga merangsang motivasi intrinsik karyawan melalui penghargaan, peluang pengembangan karir, serta pengakuan atas kontribusi yang diberikan. Disiplin kerja juga harus ditekankan melalui pengawasan yang efektif dan pembentukan budaya kerja yang menjunjung tinggi profesionalisme dan tanggung jawab.

Secara keseluruhan, mengakui dan mengintegrasikan pengaruh positif dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi dalam strategi manajemen sumber daya manusia memiliki potensi untuk membawa dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Adrian, D. P., Rosyafah, S., & ... (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Jembatan Nusantara Surabaya. *Indonesian Journal of ...* <http://journal.febubharasby.org/ijms/article/view/355>
- Afriana, F., Muntahanah, S., Harsuti, H., & ... (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas. *Midyear International ...* <http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/myc/article/view/3094>
- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian *CiDEA Journal*. <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/cidea/article/view/790>
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/agriuma/article/view/2874>
- Ardiansyah, A., Agung, S., & ... (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu ...* <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/3915>
- ARIANTI, S. (2019). ... KARYAWAN TENTANG KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN *digilib.unila.ac.id*. <http://digilib.unila.ac.id/57390/>
- Aziz, M. I. N., PUSPASARI, I. D., & PARAMITHA, D. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggü). *repository.unpkediri.ac.id*. <http://repository.unpkediri.ac.id/id/eprint/5750>
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.

- Bramasta, R., Asmike, M., & ... (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. SIMBA: Seminar Inovasi <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/2093>
- Butar Butar, P. P., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. Jurnal Ekonomi Dan Industri, 23(2), 405–416. <https://doi.org/10.35137/jei.v23i2.728>
- Cullen, F. T., & Agnew, R. (2011). Criminological theory: Past to present. Oxford University Press.
- Dame, B., Rumawas, W., & ... (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. ... Administrasi Bisnis (JAB) <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/35566>
- Darmayanti, I. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PINANG SARI KABUPATEN BADUNG. [eprints.unmas.ac.id. http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/819/](http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/819/)
- Dina, R. N. B., & Prasetyo, D. W. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PG. LESTARI KERTOSONO) [repository.stiedewantara.ac.id]. <http://repository.stiedewantara.ac.id/id/eprint/1061>
- Dinantara, M. D., & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 99. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3371>
- Fahriza, E. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Ramayana Agro Mandiri). [repository.unisma.ac.id. http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/7559](http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/7559)
- Fajar, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Rodajati Karanganyar. http://eprints.ums.ac.id/79186/11/NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- Fauzi, A., Akbar, F. M., Cahyaningtyas, F., & ... (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu <https://www.greenpub.org/JIM/article/view/210>
- Fitriani, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. SAWIT [repository.uin-suska.ac.id. http://repository.uin-suska.ac.id/28113/](http://repository.uin-suska.ac.id/28113/)
- Hasibuan, M. S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan <https://jamane.marospub.com/index.php/journal/article/view/20>
- Henriani, Razak, R., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Endrekang. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP), 2(4), 1427–1441.

- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & ...* <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/738>
- Iskandar, D. (2022). PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA BERBASIS KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI. Prosiding Seminar Nasional USM. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/5367>
- Istiqomah, R. T. A. (2016). HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT.SINAR NIAGA SEJAHTERA REGIONAL JATENG 2 JOGJAKARTA. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Kania, I. A., & Sary, F. P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi Kasus Pada Pt Angkasa Pura Ii (persero) Bandara Husein Sastranegara *EProceedings of ...* <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/16918>
- Katarina, K., & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/620>
- Lapu, H. S. (2022). Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT X Nunukan. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mahapsari. (2013). Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja di PT. Tripilar Betonmas Salatiga (Vol. 66, Issue 1997).
- MARYANDI, L. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA & MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT MIDI UTAMA INDONESIA repository.mercubuana.ac.id. <https://repository.mercubuana.ac.id/79233/>
- Meirizki, E., & Insiatiningsih, I. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis ...* <http://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/715>
- Milinia, P. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia. Prosiding: *Ekonomi Dan Bisnis*. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/2036>
- Mindari, E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*. <http://jurnal.stier.ac.id/index.php/mnjam/article/view/205>
- Mulandoro, F. E., & Hernawan, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric. Prosiding: *Ekonomi Dan Bisnis*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/743>
- Nursasmita, R. H. (2019). PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PD. DOANDA JAKARTA SERTA digilib.yarsi.ac.id. <http://digilib.yarsi.ac.id/id/eprint/7337>

- Prapitasari, G. (2019). PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK. Universitas Pelita Bangsa.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & ... (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Progress <http://proceedings.itbwigalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/143>
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. Borneo Studies and Research. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1931>
- Putra, R. S., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera, Jakarta. In IKRAITH-EKONOMIKA. journals.upi-yai.ac.id. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/1732/1431>
- Putu. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 10(2), 54–63.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160>
- Saragih, N. B. (2019). HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN PADA AFDELING 1 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV ADOLINA. Universitas Medan Area.
- Sari, D. P., & Anah, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Smartfren Telecom Jombang. BIMA: Journal of Business and <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima/article/view/462>
- Sari, D. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. repository.stiedewantara.ac.id. <http://repository.stiedewantara.ac.id/3986/>
- Siregar, E. (2018). Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja. Jurnal Manajemen. <https://ojs.jekobis.org/index.php/manajemen/article/view/106>
- Sumarsid, S., Asti, E. G., & ... (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI, DISIPLIN GRATIFIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR JURNAL <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/1020>
- Sururin et al. (2020). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 11–20.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA. ...: AKUNTANSI, BISNIS DAN <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika/article/view/441>
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia).

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Fimaha Serang

Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif/article/view/344>

Widhayani, L., Syahputra, E., & ... (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. Jurnal Mahasiswa: Jurnal
<https://ejurnal.provisi.ac.id/index.php/jurnalmahasiswa/article/view/388>