



# Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo

Diana Santi Putri Mariani<sup>1</sup>, Vera Firdaus<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; [dianamariani03spm@gmail.com](mailto:dianamariani03spm@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 300 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Sampel didalam penelitian ini sebanyak 172 responden. Analisis menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sekar Katokichi.

**Keywords:** kompensasi, disiplin kerja motivasi, produktivitas kerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.12>

\*Correspondent: Vera Firdaus

Email: [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id)

Received: 18-01-2024

Accepted: 15-02-2024

Published: 29-03-2024

**Abstract:** The research aims. To determine the effect of compensation, work discipline and motivation on the work productivity of PT. Sekar Katokichi Sidoarjo. The approach used. In this research is a quantitative approach. The population in this study was 300 employees. Sampling techniques using proportional stratified random sampling techniques. Samples in this study were 172 respondents. Analysis Using SPSS Software. The results of this study indicate that partially and simultaneously compensation, work discipline and motivation affect the work productivity of PT. Sekar Katokichi's employees.

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



**Copyright:** © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## Pendahuluan

Industri makanan merupakan salah satu sektor industri yang potensial (Matricano et al., 2022). Di Indonesia, ada banyak perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan. Untuk dapat bertahan, perusahaan dalam industri ini tidak hanya harus mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sudah ada di pasar, tetapi juga dengan perusahaan potensial yang dapat memasuki pasar industri (De Corato, 2020; Guiné et al., 2021). Seiring meningkatnya pertumbuhan jumlah penduduk di Indonesia, kebutuhan terhadap makanan terus meningkat juga (Yuliawati, 2017a). Kecenderungan masyarakat Indonesia untuk menikmati makanan siap saji ini menyebabkan banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru di bidang makanan karena mereka menganggap sektor industri makanan memiliki prospek yang menguntungkan baik masa sekarang maupun yang akan datang (Yovita et al., 2020).

Salah satu industri makanan olahan yang mampu bersaing saat ini yaitu PT Sekar Katokichi Sidoarjo yang mana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan hasil budi daya (laut, sungai, tambak) berupa ebi-furai. PT Sekar Katokichi mengkhususkan produk olahan udang untuk diekspor ke Jepang.

Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar kelengkapan biaya serta kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien serta efektif pada sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas serta efisiensi secara keseluruhan (Agustini & Dewi, 2019a).

Kompensasi ialah bentuk penghargaan atau balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap Perusahaan (Agathanisa & Prasetyo, 2018a). Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tepat dan adil, maka tingkat kepuasan karyawan akan meningkat sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak adil maka karyawan akan malas untuk termotivasi untuk bekerja (Hartanto & Turangan, 2021a)

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Andini et al., 2019a). Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Labudo, 2013).

Motivasi merupakan hal-hal yang menyebabkan dan mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Fuanida, 2012a). Dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang besar dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan salah satunya untuk selalu hadir di kantor dan berkontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar karena motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Permasalahan yang terjadi di PT. Sekar Katokichi Sidoarjo masih ada yang melanggar tata tertib kedisiplinan yang telah diterapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat dan absen tanpa izin. Meningkatnya tingkat absensi tetap terjadi walaupun HRD telah memberikan peringatan kepada karyawan dan beberapa penjualan masih kurang dari target yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo masih perlu diperhatikan oleh pemimpin agar memberikan motivasi kepada para karyawan dengan pemberian kompensasi yang adil serta sesuai dengan standar kinerja, dengan begitu karyawan akan lebih meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas kerja secara optimal. Selain itu, karyawan juga memerlukan arahan penuh dari atasan untuk tetap mengingatkan pentingnya mematuhi peraturan dan hukuman yang sudah diberlakukan di perusahaan, sehingga para karyawan tidak mengulang kesalahan yang sama pada proses kerja.

## Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT.Sekar Katokichi Sidoarjo di Jl. Jenggolo II No.17 Pucang Kecamatan Sidoarjo.

Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 300 karyawan dan sampel nya berjumlah 172 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportional stratified random sampling*. Pengumpulan data diperoleh melalui hasil kuesioner. Kuisisioner diukur menggunakan Skala Likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 22.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas

Untuk mengukur valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jika hasil  $r$  terhitung  $\leq r$  tabel, maka instrumen pernyataan yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 1 Uji Validitas

| Variabel            | Item Variabel | Correlation (r-hitung) | Construct | Keterangan |
|---------------------|---------------|------------------------|-----------|------------|
| Kompensasi          | X1.1          | 0,604                  | 0,149     | Valid      |
|                     | X1.2          | 0,637                  |           | Valid      |
|                     | X1.3          | 0,685                  |           | Valid      |
|                     | X1.4          | 0,699                  |           | Valid      |
|                     | X1.5          | 0,620                  |           | Valid      |
|                     | X1.6          | 0,639                  |           | Valid      |
| Disiplin Kerja      | X2.1          | 0,713                  | 0,149     | Valid      |
|                     | X2.2          | 0,717                  |           | Valid      |
|                     | X2.3          | 0,768                  |           | Valid      |
|                     | X2.4          | 0,773                  |           | Valid      |
|                     | X2.5          | 0,811                  |           | Valid      |
|                     | X2.6          | 0,804                  |           | Valid      |
|                     | X2.7          | 0,682                  |           | Valid      |
|                     | X2.8          | 0,703                  |           | Valid      |
| Motivasi            | X3.1          | 0,612                  | 0,149     | Valid      |
|                     | X3.2          | 0,518                  |           | Valid      |
|                     | X3.3          | 0,617                  |           | Valid      |
|                     | X3.4          | 0,734                  |           | Valid      |
|                     | X3.5          | 0,700                  |           | Valid      |
|                     | X3.6          | 0,728                  |           | Valid      |
| Produktivitas Kerja | Y.1           | 0,619                  | 0,149     | Valid      |
|                     | Y.2           | 0,654                  |           | Valid      |
|                     | Y.3           | 0,756                  |           | Valid      |
|                     | Y.4           | 0,729                  |           | Valid      |
|                     | Y.5           | 0,784                  |           | Valid      |
|                     | Y.6           | 0,704                  |           | Valid      |

Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,149 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

## 2. Uji Reabilitas

Digunakan sebagai uji untuk melihat nilai dari Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sedangkan pada Cronbach's Alpha < 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliable.

**Tabel 2 Uji Reabilitas**

| Variabel            | N of items | Cronbach's Alpha | Alpha       | Keterangan |
|---------------------|------------|------------------|-------------|------------|
| Kompensasi          | 6          | 0,735            | <b>0,60</b> | Reliabel   |
| Disiplin kerja      | 8          | 0,886            |             | Reliabel   |
| Motivasi            | 6          | 0,730            |             | Reliabel   |
| Produktivitas Kerja | 6          | 0,800            |             | Reliabel   |

Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kompensasi, Disiplin kerja, Motivasi dan Produktivitas Kerja diperoleh hasil Cronbach Alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada variabel diatas sudah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

**A. Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

**Tabel 3 Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual |
| N  |                | 172                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | .0000000                |
|  | Std. Deviation | 2.18795049              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .057                    |
|  | Positive       | .057                    |
|  | Negative       | -.054                   |
| Test Statistic                                     |                | .057                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

Diperoleh Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0.05.

**2. Uji Multikolinearitas**

Untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas.

**Tabel 4 Uji Multikolinieritas**

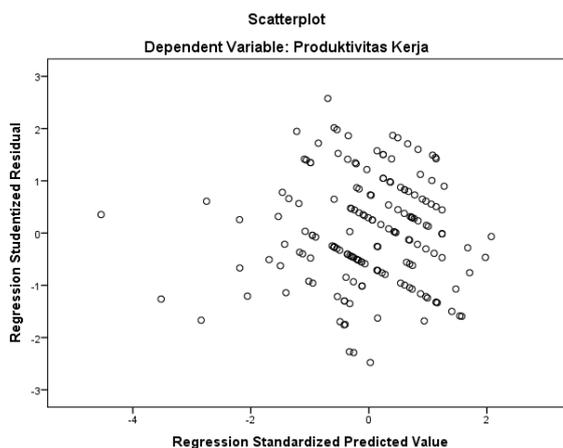
|       |                | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       | Collinearity Statistics |           |       |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
|       |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |                         |           |       |
| Model |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig.                    | Tolerance | VIF   |
| 1     | (Constant)     | 8.911                       | 2.093      |                           | 4.257 | .000                    |           |       |
|       | Kompensasi     | .178                        | .075       | .189                      | 2.387 | .018                    | .693      | 1.443 |
|       | Disiplin Kerja | .122                        | .056       | .174                      | 2.179 | .031                    | .679      | 1.473 |
|       | Motivasi       | .313                        | .080       | .292                      | 3.923 | .000                    | .781      | 1.281 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0.693, kemudian variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.679 dan variabel motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0.781 sedangkan nilai VIF untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 1.443, kemudian variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 1.473 dan variabel motivasi ( $X_3$ ) sebesar 1.281 Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini dengan menggunakan metode grafik atau scatterplot apabila dalam scatterplot memiliki titik-titik yang menyebar secara acak. Pada titik-titik tersebut baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical maupun sumbu Y, maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian dapat dilihat bahwa pada titik-titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar disekitar angka 0 dari garis sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas

### 4. Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi adanya korelasi maka akan dinamakan sebagai problem autokorelasi

**Tabel 5 Uji Autokorelasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .521 <sup>a</sup> | .272     | .259              | 2.207                      | 1.576         |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil pengujian autokorelasi, maka nilai Durbin Watson (DW) adalah sebesar 1.576 sehingga dapat dilihat bahwa  $dL < d < 4 - dU$  ( $1,715 < 1,576 < 2,214$  ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak ada autokorelasi.

**B. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1                         | (Constant)     | 8.953                       | 2.111      |                           | 4.240 | .000 |
|                           | Kompensasi     | .171                        | .075       | .181                      | 2.274 | .024 |
|                           | Disiplin Kerja | .133                        | .056       | .190                      | 2.364 | .019 |
|                           | Motivasi       | .300                        | .080       | .279                      | 3.734 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 8,953 memiliki arti variabel kompensasi (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan motivasi (X<sub>3</sub>)
- b) Koefisien kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,171 atau bernilai positif
- c) Koefisien disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,133 atau bernilai positif
- d) Koefisien regresi motivasi (X<sub>3</sub>) sebesar 0,300 atau bernilai positif
- e) Standar error sebesar 2,111

**C. Uji Hipotesis**

**1. Uji t**

**Tabel 7 Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1                         | (Constant)     | 8.953                       | 2.111      |                           | 4.240 | .000 |
|                           | Kompensasi     | .171                        | .075       | .181                      | 2.274 | .024 |
|                           | Disiplin Kerja | .133                        | .056       | .190                      | 2.364 | .019 |
|                           | Motivasi       | .300                        | .080       | .279                      | 3.734 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Disimpulkan hasil pengujian hipotesis diatas sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama : Diketahui nilai signifikan pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah  $0.024 < 0.05$  serta nilai  $t_{hitung} 2.274 > t_{tabel} 1.653$  maka disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang artinya variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Hipotesis kedua : Diketahui nilai signifikan pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah  $0.019 < 0.05$  serta nilai  $t_{hitung} 2.364 > t_{tabel} 1.653$  maka disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang artinya variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)
3. Hipotesis ketiga : Diketahui nilai signifikan pengaruh motivasi ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah  $0.000 < 0.05$  serta nilai  $t_{hitung} 3.734 > t_{tabel} 1.653$  maka disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang artinya variabel motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

## 2. Uji F

Tabel 8 Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 302.265        | 3   | 100.755     | 20.325 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 832.805        | 168 | 4.957       |        |                   |
|                    | Total      | 1135.070       | 171 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja

Hipotesis keempat : Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas memperoleh  $f_{hitung} = 20.325$  dan  $f_{tabel} = 2.66$  dengan hasil nilai signifikan sebesar  $0,000$  yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi dari variabel kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dikatakan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari (Fitrianti, 2018a) dan (Rumahlaiselan, Wenas, Manajemen, et al., 2018)

sebaliknya tidak mendukung penelitian (Tamali & Munasip, 2019a) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat pelaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan di PT Sekar Katokichi Sidoarjo. Namun, meskipun kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik dan sesuai dengan ketentuan tetapi pasti terdapat persepsi yang berbeda-beda terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan karena masing-masing kebutuhan karyawannya pun berbeda-beda. Karyawan akan memberikan persepsi yang baik apabila kompensasi yang diberikan perusahaan telah memenuhi dan sesuai dengan kebutuhannya. Tingkat produktivitas kerja karyawan PT Sekar Katokichi Sidoarjo pun sudah cukup baik, besarnya penjualan dari produknya setiap tahun mengalami peningkatan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja untuk dapat mempertahankannya. Sehingga dengan tingginya tingkat produktivitas kerja dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Dunggio, 2013a) dan (Suprpto, 2016a) sebaliknya tidak mendukung penelitian (Dotulong & Assagaf, 2015a) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil ini diperoleh karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan adanya peraturan yang berlaku membuat karyawan harus mendisiplinkan dirinya, hal ini tentu membuat produktivitas kerja seorang karyawan akan menjadi lebih bagus. Produktivitas kerja seorang karyawan antara lain dipengaruhi oleh kedisiplinan mereka

3. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Yuliannisa et al., 2017a), (Ishaya, 2018a) dan (Faslah & Savitri, 2013a) sebaliknya tidak mendukung penelitian (Nasem et al., 2018a) yang menyatakan tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

Di dalam organisasi motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Sama halnya dengan karyawan PT.Sekar Katokichi Sidoarjo mereka mempunyai motivasi yang tinggi untuk mewujudkan keinginan yang mereka sukai dengan bekerja dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya

sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

4. Hipotesis keempat menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil ini mendukung penelitian dari (Fitrianti, 2018a), (Suprpto, 2016a), dan (Ishaya, 2018a) sebaliknya tidak mendukung penelitian dari (Tamali & Munasip, 2019a), (Dotulong & Assagaf, 2015a) dan (Nasem et al., 2018a).

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja. Maka dari itu tinggi rendahnya kualitas seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah motivasi dan kompensasi kerja. Oleh karena itu pemberian kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dimana ketika karyawan mendapatkan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan yang sesuai, melakukan disiplin kerja dan mendapat motivasi untuk bekerja yang dan sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan maka tingkat produktivitasnya juga akan tinggi.

## Simpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Sekar Katokichi Sidoarjo.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Sekar Katokichi Sidoarjo.
3. Motivasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT.Sekar Katokichi Sidoarjo.

Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Sekar Katokichi Sidoarjo.

## Daftar Pustaka

- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Perspektif*, 8(1). <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>

- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu*. 1(2), 68–77. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- De Corato, U. (2020). Improving the shelf-life and quality of fresh and minimally-processed fruits and vegetables for a modern food industry: A comprehensive critical review from the traditional technologies into the most promising advancements. *Critical Reviews in Food Science and Nutrition*, 60(6), 940–975.
- Dotulong, L., & Assagaf, S. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. In *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* (Vol. 3, Issue 2). <https://doi.org/10.35794/emba.v3i2.8692>
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 523–533.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204–216. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i3.92>
- Fuanida, A. (2012). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 1(1), 1–12.
- Guiné, R. P. F., Florença, S. G., Barroca, M. J., & Anjos, O. (2021). The duality of innovation and food development versus purely traditional foods. *Trends in Food Science & Technology*, 109, 16–24.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11899>
- Ishaya, S. R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i2.191>
- Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 55–62. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1372>
- Matricano, D., Canelo, E., & Sorrentino, M. (2022). Start-ups' innovation processes and performance in the food industry: a stochastic frontier analysis. *British Food Journal*, 124(3), 936–950.
- Nasem, Arifudin, O., Cecep, & Taryanan, T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Ilmia MEA (Manajemen & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.

- Rumahlaiselan, A., Wenas, R. S., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3783–3792. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21904>
- Rumahlaiselan, A., Wenas, R. S., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, 6(4), 3783–3792. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21904>
- Suprpto, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*. 2(2), 104–113.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja*. 2634(1), 55–68.
- Yovita, Y., Safrida, S., Anggryeani, S., Silaban, E. M., & Purba, M. I. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi. *Warta Dharmawangsa*, 14(3), 508–521. <https://doi.org/10.46576/wdw.v14i3.832>
- Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures*. 2(1), 93–106.
- Yuliawati, L. (2017). Analisis Struktur, Perilaku, Dan Kinerja Industri. *Ecodemica*, 1(2).