



# Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Industri Kecil Menengah Kerupuk di Sidoarjo

Bayu Rafid Riyandah\*, Kumara Adji Kusuma

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan disiplin Kerja terhadap Produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian (explanatory research) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini sebanyak 80 responden dari karyawan IKM Sumber Makmur. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang di distribusikan melalui angket. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS 22 (Statistical Program For the Social Sciences). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada Industri Kecil Menengah Kerupuk Sumber Makmur Prambon Sidoarjo.

**Keywords:** kepuasan kerja, kompensasi, disiplin kerja, produktivitas karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v2i2.30>

\*Correspondence: Bayu Rafid Riyandah

Email: [182010200143@umsida.ac.id](mailto:182010200143@umsida.ac.id)

Received: 19-02-2023

Accepted: 14-03-2023

Published: 28-04-2023

**Abstract:** This study aims to determine Job Satisfaction, Compensation, and Work Discipline on Employee Productivity. This study uses a type of research (explanatory research) using a quantitative approach. Sampling in this study was 80 respondents from IKM Sumber Makmur employees. Data collection techniques using questionnaires distributed through questionnaires. Data processing in this study used the SPSS 22 (Statistical Program for the Social Sciences) software program. The results showed that: Job Satisfaction, Compensation and Employee Work Discipline affect Employee Productivity in the Small and Medium Crackers Industry of Sumber Makmur Prambon Sidoarjo.

**Keywords:** job satisfaction, compensation, work discipline, employee 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

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan instansi. Dalam pencapaian tujuan tersebut, sumber daya dituntut untuk mampu meningkatkan pencapaian kinerja demi kelangsungan dan pencapaian tujuan instansi. Produktivitas merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Pegawai merupakan sumber daya yang dianggap penting bagi instansi atau instansi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan dengan memberikan kinerja terbaiknya sehingga menghasilkan outcome atau hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat dirasakan.

Adapun masalah yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja. Sehingga untuk meningkatkan produktifitas karyawan, perusahaan harus melakukan upaya perhatian pada kepuasan kerja karyawannya, apabila karyawan dalam melakukan pekerjaannya timbul rasa ketidaknyamanan, dan kurang dihargai, maka karyawan tidak berfokus secara penuh terhadap pekerjaannya. Selain kepuasan kerja, kompensasi juga perlu diperhatikan oleh IKM. Sumber Makmur, karena dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan harus memperhatikan dari segi kompensasi yang diberikan kepada masing masing karyawan sesuai hasil kerja yang dilakukan. Ketika perusahaan memberikan kompensasi secara adil kepada karyawan maka karyawan akan merasa puas dan juga termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga mengalami peningkatan.

Selain kepuasan kerja dan kompensasi IKM. Sumber Makmur juga memperhatikan tingkat kedisiplinan kerja karyawannya, apabila karyawan dalam bekerja tidak disiplin maka potensi kerja akan menurun hal ini akan berdampak pada target produksi dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja semua karyawan. Adapun pencapaian kinerja pada karyawan menunjukkan adanya permasalahan, dimana salah satu indikatornya yakni penurunan jumlah produksi perusahaan. Penurunan jumlah produksi dapat ditunjukkan dalam dengan adanya penurunan jumlah produksi kerupuk yang diminati oleh konsumen.

Beberapa peneliti telah melakukan riset tentang keterkaitan antara kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pernah dilakukan oleh peneliti

sebelumnya yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Sulaiman, 2020). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lainnya membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan (Rahman, 2020) Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Dinantara, 2019). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lainnya membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Ikbali, 2016). Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Siagian, 2021). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lainnya membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Lasnoto, 2021).

Berdasarkan studi dari penelitian sebelumnya serta adanya research gap, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Industri Kecil Menengah Kerupuk di Sidoarjo”**.

## **A. Landasan Teori**

### **1. Kepuasan kerja**

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap dari para pekerja mengenai pekerjaannya yang dihasilkan dari pemahaman mereka terhadap pekerjaannya berdasarkan faktor-faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan manfaat lainnya bagi pekerja (Gibson, 2009).

### **2. Kompensasi**

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang telah diterima oleh karyawan dari hasil kerja kerasnya untuk perusahaan yang berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerjanya yang telah diberikan kepada perusahaan tempatnya bekerja (Ariandi, 2018).

### **3. Disiplin Kerja Karyawan**

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2003).

### **4. Produktivitas kerja**

produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke satuan fisik, bentuk nilai (Sutrisno, 2011).

## B. Hubungan Antar Variabel

### 1. Hubungan antara Kepuasan kerja dengan Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang dimiliki oleh karyawan dimana terjadi ataupun tidak jalan tengah antara balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat balas jasa yang memang sudah diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007).

Teori di atas didukung oleh peneliti sebelumnya yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Dharmayasa, 2020).

### 2. Hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja

kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan (HASIBUAN, 2018).

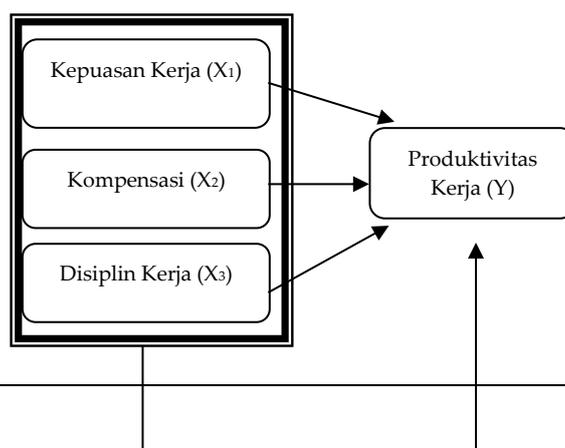
Teori ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Santoni, 2018). Selanjutnya didukung oleh peneliti lainnya yang juga membuktikan hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian (Agustini, 2019).

### 3. Hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Siswanto, 2003). Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Teori ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Maisaroh, 2022). Selanjutnya didukung oleh peneliti lainnya yang juga membuktikan hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Arum, 2021).

## C. Kerangka Konseptual



### Gambar 1. Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

- H1: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan IKM Sumber Makmur Prambon Sidoarjo .
- H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan IKM Sumber Makmur Prambon Sidoarjo.
- H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan IKM Sumber Makmur Prambon Sidoarjo.
- H4: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan IKM Sumber Makmur Prambon Sidoarjo.

#### Metode

##### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *Explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu (Zulganef, 2013).

##### B. Definisi Operasional, Identifikasi Variabel, dan Indikator Variabel

###### 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

###### a) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Badriyah, 2015), yaitu:

- 1) Kesetiaan karyawan dalam dalam bekerja
- 2) Moral kerja yang baik dalam pencapaian hasil
- 3) Rendahnya turnover karyawan

###### b) Kompensasi

kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai dkk, 2018), yaitu:

- 1) Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang ada
- 2) Pemberian insentif sesuai pencapaian target
- 3) Tunjangan sesuai ketentuan

4) Fasilitas kerja yang lengkap

**c) Disiplin kerja**

Kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2012), yaitu:

- 1) Peraturan jam masuk
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya

**d) Produktivitas kerja karyawan**

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dan input, di mana output harus memiliki nilai tambah dan menggunakan teknik pekerjaan yang lebih baik (Santoso, 2017) yaitu:

- 1) Kemampuan menjalankan tugas
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu dari pekerjaan yang dihasilkan
- 6) Efisiensi

## **2. Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel, yaitu variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1) kompensasi (X2) dan disiplin kerja(X3). Sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah sekumpulan orang atau obyek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang dapat membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus (Santoso, 2017). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada IKM. Sumber Makmur Prambon Sidoarjo yaitu sebanyak 80 karyawan.

#### **2. Sampel**

---

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Anggraeni, 2017). "Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% tergantung dari luas wilayah, dana, waktu dan tenaga (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini subyek penelitian karyawan pada Industri Kecil Menengah Kerupuk Sumber Makmur Prambon Sidoarjo yaitu sebanyak 80 orang.

#### D. Jenis Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data pada penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan IKM Sumber Makmur Prambon Sidoarjo.

#### E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses mengolah data yang telah didapatkan menjadi sebuah informasi yang mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan pada sebuah penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 22.

### Hasil dan Pembahasan

#### A. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sejauh mana perbedaan skor skala yang diamati mencerminkan perbedaan sejati antar objek atas karakteristik yang sedang diuji, ketimbang kesalahan sistematis atau acak (Malhotra, 2009). Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *pearson*. Butir pertanyaan dinyatakan valid harus memenuhi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sedangkan apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir pertanyaan dapat dikatakan tidak valid.

**Tabel 1.** Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1.1	0,733	0,2185	0,000	Valid
	X1.2	0,652	0,2185	0,000	Valid
	X1.3	0,725	0,2185	0,000	Valid
Kompensasi	X2.1	0,487	0,2185	0,000	Valid
	X2.2	0,569	0,2185	0,000	Valid
	X2.3	0,642	0,2185	0,000	Valid
	X2.4	0,607	0,2185	0,000	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,569	0,2185	0,000	Valid
	X3.2	0,679	0,2185	0,000	Valid
	X3.3	0,648	0,2185	0,000	Valid
	X3.4	0,451	0,2185	0,000	Valid
Produktivitas karyawan	Y1.1	0,450	0,2185	0,000	Valid
	Y1.2	0,591	0,2185	0,000	Valid
	Y1.3	0,563	0,2185	0,000	Valid
	Y1.4	0,471	0,2185	0,000	Valid
	Y1.5	0,577	0,2185	0,000	Valid
	Y1.6	0,31	0,2185	0,003	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap kepuasan kerja, kompensasi, disiplin kerja karyawan dan produktivitas karyawan pada Industri Kecil Menengah Kerupuk Sumber Makmur Prambon Sidoarjo dari keseluruhan indikator pada masing-masing variabel diperoleh nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai

koefisien korelasi yang dihasilkan masing-masing indikator lebih besar dari r tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel dinyatakan valid.

### B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas didefinisikan sebagai indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat dikatakan handal (Sugiyono, 2016). Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

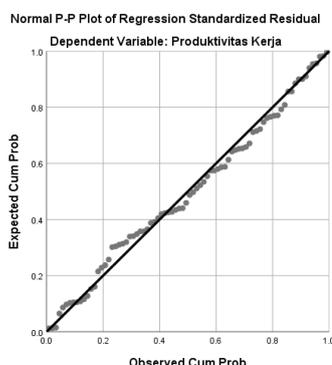
Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cut Off	Keterangan
<b>Kepuasan kerja</b>	0,749	≥0.60	Reliabel
<b>Kompensasi</b>	0,733	≥0.60	Reliabel
<b>Disiplin kerja karyawan</b>	0,737	≥0.60	Reliabel
<b>Produktivitas karyawan</b>	0,731	≥0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas Dapat diketahui bahwa variable Kepuasan Kerja memiliki nilai Cronbach's alpha 0,749 kompensasi sebesar 0,733 Disiplin Kerja karyawan sebesar 0,737 dan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,731 yg berarti keempat variable memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yg digunakan untuk mengukur variable dikatakan reliabel.

### C. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi dari data yang terdapat dalam variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut normal atau tidak (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data dapat dilakukan dengan menggunakan *Plot of Regression Standardized Residual*. Data dapat dinyatakan normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.



**Gambar 2.** Grafik p-plot

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Hasil uji normalitas menggunakan *Normality P-P Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

**D. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Jika nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas (Sugiyo, 2016).

**Tabel 3.** Uji Multikolinearitas

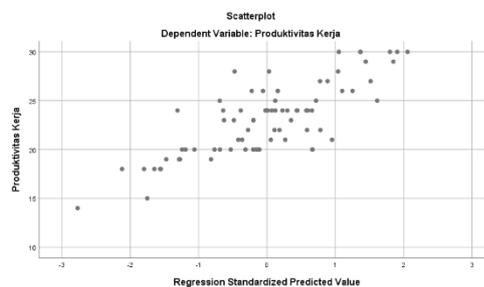
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,962	1,061
Kompensasi	0,978	1,029
Disiplin kerja	0,973	1,023

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai *VIF* masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai *VIF* diatas angka 1. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas.

**E. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Sujarweni, 2015). Untuk melihat ada atau tidak heteroskedastisitas dapat melihat pada grafik *scatterplot* yaitu antara *SRESID* dan *ZPRED*.



**Gambar 3.** Scatterplot

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**F. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara lebih dari satu variabel independen dan satu variabel dependen (Ghozali, 2011).

**Tabel 4.** Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Keterangan
Konstanta	7,871	0,000	
Kepuasan kerja (X1)	0,229	0,001	Signifikan
Kompensasi (X2)	0,044	0,048	Signifikan
Disiplin kerja (X3)	0,209	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka diketahui model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 7,871 + 0,229X_1 + 0,044X_2 + 0,209X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut maka diketahui sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 7,871 menunjukkan apabila tidak ada variabel independen, produktivitas kerja sebesar 7,871.
2. Koefisien regresi pada kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,229, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel kepuasan kerja akan memberikan kenaikan sebesar 0,229. Nilai signifikan kepuasan kerja adalah 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05 artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Koefisien regresi pada kompensasi memiliki nilai sebesar 0,044, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel kompensasi akan memberikan kenaikan sebesar 0,044. Nilai signifikan kompensasi adalah 0,048 yang mana lebih kecil dari 0,05 artinya harga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
4. Koefisien regresi pada disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,209, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel disiplin kerja akan memberikan kenaikan sebesar 0,209. Nilai signifikan disiplin kerja adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 artinya harga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

**G. Uji Parsial (Uji T)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012). Untuk pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel.

**Tabel 5.** Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
<b>1</b>						
	(Constant)	7.871	1.379		5.708	0.000

Kepuasan Kerja	0.229	0.064	0.313	3.551	0.001
Kompensasi	0.044	0.022	0.159	2.010	0.048
Disiplin Kerja	0.209	0.034	0.504	6.207	0.000

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial dimana diketahui tingkat kepercayaan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan *degree of freedom*  $df_2 = n-k-1$  ( $96-2-1 = 93$ ) sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,991, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja (X1)

Nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 3,551, nilai t tabel sebesar 1,991. Maka nilai t hitung > t tabel ( $3,551 > 1,991$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , dengan pengaruh sebesar 0,229, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara parsial variabel *brand image* (X1) berpengaruh secara positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan IKM Sumber Makmur Prambon Sidoarjo.

2. Kompensasi (X2)

Nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 2,010, nilai t tabel sebesar 1,991. Maka nilai t hitung > t tabel ( $2,010 > 1,991$ ) dan nilai signifikan  $0,048 < 0,05$ , dengan pengaruh sebesar 0,044, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara parsial variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan IKM Sumber Makmur Prambon Sidoarjo.

3. Disiplin kerja (X3)

Nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 6,207, nilai t tabel sebesar 1,991. Maka nilai t hitung > t tabel ( $6,207 > 1,991$ ) dan nilai signifikan  $0,209 < 0,05$ , dengan pengaruh sebesar 0,000, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara parsial variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan IKM Sumber Makmur Prambon Sidoarjo.

**H. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini uji F dilakukan dengan membandingkan nilai dari f hitung dengan f tabel.

**Tabel 6.** Uji Simultan (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<b>1</b>	<i>Regression</i>	664.404	3	221.468	43.628	0.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	385.796	76	5.076		
	<i>Total</i>	1050.200	79			

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai f hitung sebesar 43,628 sedangkan f tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan telah

ditetapkan  $df_1 = k-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k = 93$  maka diperoleh nilai  $f$  tabel sebesar 2,730. Oleh karena itu  $f$  hitung 43,628 lebih besar daripada  $f$  tabel 2,730 dan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas berupa kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat berupa produktivitas kerja.

### I. Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

**Tabel 7.** Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795a	.633	.618	2.253

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas Menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,618 yang berarti bahwa variabel bebas berupa kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel terikat berupa produktivitas karyawan sebesar 61,8% sedangkan sisanya sebesar 38,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada Industri Kecil Menengah Kerupuk Sumber Makmur Prambon Sidoarjo

Berdasarkan hasil pada analisis membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Industri Kecil Menengah Kerupuk Sumber Makmur Prambon Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada hasil distribusi jawaban responden Tidak ada keinginan untuk berpindah pindah tempat kerja memiliki nilai tertinggi pada kuisioner. melihat hasil nilai rata-rata kuisioner tinggi, Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja pada Industri Kecil Menengah Sumber Makmur Prambon Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan suatu motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Hasibuan, 2016). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Teori di atas didukung oleh peneliti sebelumnya yang membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Tanri, 2018). Selanjutnya

---

didukung oleh peneliti lainnya yang juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Juanda, 2020).

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Industri Kecil Menengah Kerupuk Sumber Makmur Prambon Sidoarjo**

Berdasarkan hasil pada analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Menengah Kerupuk Sumber Makmur Prambon Sidoarjo, Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi pada hasil distribusi jawaban responden gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang ada memiliki nilai tertinggi dalam kuisioner. melihat hasil nilai rata-rata kuisioner tinggi, Dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya kompensasi maka dapat meningkatkan produktivitas kerja pada Industri Kecil Menengah Sumber Makmur Prambon Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan (Malayu, 2013). Kompensasi adalah suatu tujuan pegawai untuk bekerja karna salah satu dari kompensasi adalah gaji, yang dimana digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi salah satunya adalah mendapatkan karyawan yang berkualitas. Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.

Teori di atas didukung oleh peneliti sebelumnya yang membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Fathurrozy, 2017). Selanjutnya didukung oleh peneliti lainnya yang juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Purnomo &/ Utami, 2022).

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Industri Kecil Menengah Kerupuk Sumber Makmur Prambon Sidoarjo**

Berdasarkan hasil pada analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Menengah Kerupuk Sumber Makmur Prambon Sidoarjo, Hal ini menunjukkan bawa variabel disiplin kerja pada hasil distribusi jawaban responden Karyawan tepat waktu dalam jam masuk, istirahat dan pulang sesuai peraturan perusahaan memiliki nilai tertinggi dalam kuisioner. melihat hasil nilai rata-rata kuisioner tinggi, Dapat disimpulkan bahwa semakin meingkatnya disiplin kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Menengah Kerupuk Sumber Makmur Prambon Sidoarjo akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2007). Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya.

Teori di atas didukung oleh peneliti sebelumnya yang membuktikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Nabella & Syahputra, 2021). Selanjutnya didukung oleh peneliti lainnya yang juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Sucipto dkk, 2022).

#### **4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Karyawan secara simultan terhadap Produktivitas karyawan pada Industri Kecil Menengah Kerupuk Sumber Makmur Prambon Sidoarjo**

Secara statistik pada pengujian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Industri Kecil Menengah Kerupuk Sumber Makmur Prambon Sidoarjo. Maka hipotesis ketiga yang menyatakan, “kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Industri Kecil Menengah Kerupuk Sumber Makmur Prambon Sidoarjo”. Dapat diterima.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Industri kecil Menengah Sumber Makmur Prambon Sidoarjo. Dengan ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja maka produktivitas karyawan mengalami peningkatan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Industri kecil Menengah Sumber Makmur Prambon Sidoarjo. Dengan ini menunjukkan bahwa semakin baiknya kompensasi maka produktivitas karyawan mengalami peningkatan
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Industri kecil Menengah Sumber Makmur Prambon Sidoarjo. Dengan ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya rasa disiplin kerja maka produktivitas karyawan mengalami peningkatan.
4. Kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja Industri kecil Menengah Sumber Makmur Prambon Sidoarjo Dengan demikian hipotesis ke empat dalam penelitian ini telah terbukti dan bisa diterima.

## Daftar Pustaka

- Anggraeni, Pratiwi, et al. (2017). Analisis SWOT Pada UMKM Keripik Tempe Amel Malang Dalam Rangka Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(1), Februari.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 16(1), 84-90.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badriyah, Milla. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dharmayasa, P. B., & I. G. A. D. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9, 2915–2935.
- Duwi Priyatno. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fathurrozy. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Thesis, Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Fauzan Rahman. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT.Bakapindo di Jorong Durian Nagari Kamang Mudiak. *Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (Febi) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Program Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al. (2009). *Organizational Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (PT. Bumi Aksara (ed.); Revisi)*.
- Juanda. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi Pada Pt. Timbang Deli Indonesia Galang Deli Serdang. *Jurnal Agro Nusantara Volume 2 Nomor 1*.
- Lasnoto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan perusahaan PT. Luah Uwang Indonesia di Samarinda. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(1).
- Liza Tanri. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tiga Permata. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(1).
- Malhotra, N.K. (2009). *Riset Pemasaran, Edisi keempat, Jilid 1*. PT Indeks, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Empat)*. BPFE.
- Mohamad Duddy Dinantara. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1).
- Muhammad, Ikkal. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(2).
- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI UNIT USAHA HUNIAN, GEDUNG, AGRIBISNIS DAN TAMAN BADAN USAHA FASILITAS DAN LINGKUNGAN PADA BADAN PENGUSAHAAN BATAM*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 30-38.
- Ni Kadek Ira Agustini. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7191–7218.
- Ni Putu Cindiana Claudia Santoni. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera*. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1407-1416.
- Rifatul Maisaroh. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Puspa. *Bisma; Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Rivai, Veithzal, et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

- Rosita Sekar Arum. (2021). Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada “Baru Toserba Wonogiri. *Seminar Nasional & Call For Paperhubisintek 2021*.
- Santoso, Singgih. (2017). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 57-58.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *The McGraw Hill Companies, Inc.*.
- Siagian. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2007). *Perencanaan dan Pengendalian Proyek*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Sucipto, N., Rachmat, Z., & Muchtar, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Agen Asuransi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 40-48.
- Sugiyono Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaiman. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal*, 2(2), Desember 2020.
- Zulganef. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.