

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PENERBIT ERLANGGA

Wahyudi Agung Pratama MR^{*1}, Mariah², Syuryadi³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Email: ^{*1}wahyudipratama455@gmail.com, ^{*2}mariah@stienobel-indonesia.ac.id
, ^{*3}syuryadiadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Penerbit Erlangga dan Variabel apa yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Penerbit Erlangga.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan metode analisis regresi linear berganda, sehingga data penelitian diperoleh dari kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan PT. Penerbit Erlangga dengan sampel sebanyak 34 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara parsial sedangkan kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Penerbit Erlangga. Adapun variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah disiplin kerja.

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

Abstract

This study aims to determine The effect of compensation, work discipline, and motivation on employee productivity at PT. Penerbit Erlangga and What variable has the most influence on the productivity of employees of PT. Penerbit Erlangga

This research uses quantitative data types and multiple linear regression analysis methods, so research data is obtained from questionnaires that are distributed directly to employees of PT. Penerbit Erlangga with a sample of 34 respondents.

The results show that work discipline has a partial effect on employee productivity, while compensation and motivation have no partial effect on employee productivity. Compensation, work discipline, and motivation simultaneously influence the productivity of PT. Penerbit Erlangga. The variable that has the most influence on employee productivity is work Discipline.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan tentunya memiliki faktor pendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Staf yang mengelola perusahaan agar terus mencapai tujuan yang baik. Manajemen SDM yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Operasional perusahaan berjalan dengan baik jika terdapat orang-orang yang berkompeten dan berkompeten di dalam perusahaan serta keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Tentunya setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial di segala bidang, baik manajer maupun karyawan, dalam hal tugas dan kepemimpinan, yang sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Berdasarkan teori

tersebut maka dapat diketahui bahwa kompensasi berperan penting di dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya kompensasi, karyawan bisa memenuhi semua kebutuhannya serta berdampak baik pula pada produktivitas karyawan. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya. Kompensasi yang efektif juga dapat membuat para karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan serta berdampak terhadap perilaku karyawan dan disiplin karyawan dalam bekerja. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, seperti bekerja tidak tepat waktu, tidak mematuhi peraturan perusahaan dan moral karyawan yang tidak baik.

Kedisiplinan kerja sangat penting untuk menunjang produktivitas karyawan. Jika seorang karyawan disiplin, maka perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan- persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya.

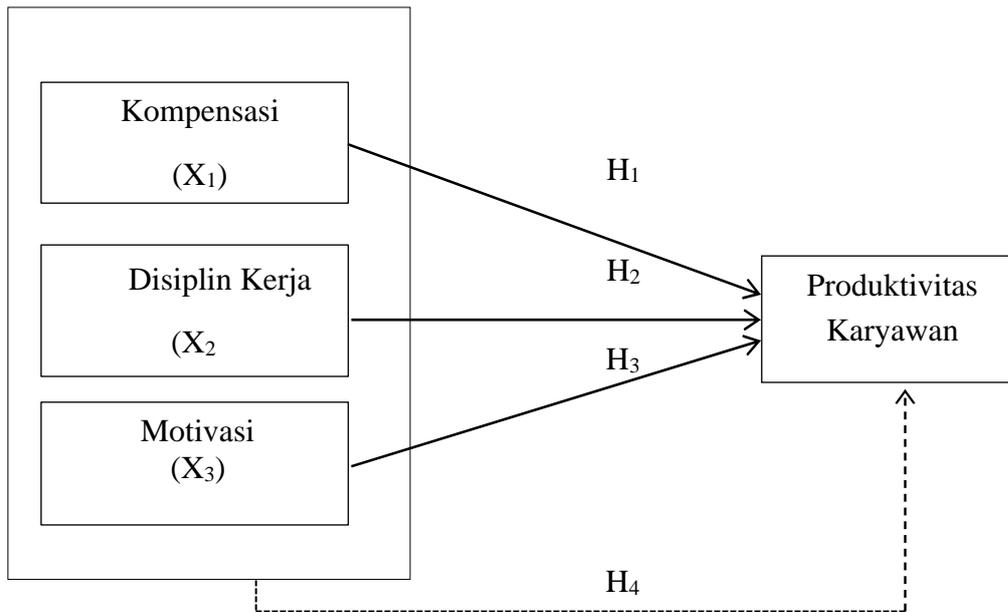
Penelitian terkait pengaruh kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Retnani Dian Bernadetta (2012) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada karyawan bagian Administrasi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Madiun mendapatkan hasil bahwa Kompensasi dan Motivasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Belakangan ini banyak fenomena yang terjadi di kalangan karyawan perusahaan, baik itu perusahaan nasional maupun internasional, seperti contoh ada seorang karyawan yang berasal dari perusahaan besar yang memilih untuk resign meskipun telah mendapatkan kompensasi yang sangat besar tiap bulannya dikarenakan karyawan tersebut bosan dan kehilangan motivasinya, Adapun kasus lain dimana masih banyak pegawai/karyawan yang tidak menerima kompensasi sesuai dengan beratnya pekerjaan yang dilakukannya atau bahkan terdapat beberapa kasus dimana masih ada karyawan yang masih mendapatkan upah dibawah UMR. Pada PT. PENERBIT ERLANGGA

sendiri meskipun memiliki ratusan karyawan, tak jarang masih ada beberapa karyawan yang terkdang telat datang ke kantor entah itu dikarenakan alasan macet dan sebagainya.

Berdasarkan uraian dari beberapa fenomena tersebut, peneliti menilai bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dari seorang karyawan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan itu sendiri yang mana tentunya mempengaruhi tinggi rendahnya kualitas dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Sehingga demikian kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka berfikir



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan utama yang dibahas sebelumnya, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. PENERBIT ERLANGGA
2. Diduga Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. PENERBIT ERLANGGA
3. Diduga Variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan PT. PENERBIT ERLANGGA adalah motivasi kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Penerbit Erlangga yang beralamat di Jl. Letjen Hertasning No.50, Tidung, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian diperkirakan selama kurang lebih 1 (satu) bulan.

Untuk penelitian ini, penulis mengumpulkan data dan informasi dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan merupakan metode yang dilakukan dengan mendapatkan referensi dari beberapa literature sebagai dasar dan rujukan yang akan dijadikan landasan teoritis. penelitian lapangan yaitu metode dengan pengumpulan data

yang diperlukan penulis dengan melakukan observasi langsung pada tempat penelitian, baik melalui penyebaran kuisioner, wawancara dan dokumentasi.

Metode analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian Kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dimana jumlah sampel yang didapat sebesar 34 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Kuesioner dianggap valid jika r hitung $>$ r tabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validasi

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,750	0,38	Valid
	X1.2	0,639	0,38	Valid
	X1.3	0,602	0,38	Valid
	X1.4	0,740	0,38	Valid
	X1.5	0,593	0,38	Valid
	X1.6	0,625	0,38	Valid
	X1.7	0,578	0,38	Valid
	X1.8	0,817	0,38	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,570	0,38	Valid
	X2.2	0,415	0,38	Valid
	X2.3	0,736	0,38	Valid
	X2.4	0,738	0,38	Valid
	X2.5	0,408	0,38	Valid
	X2.6	0,713	0,38	Valid
	X2.7	0,467	0,38	Valid
	X2.8	0,459	0,38	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,643	0,38	Valid
	X3.2	0,533	0,38	Valid
	X3.3	0,558	0,38	Valid
	X3.4	0,595	0,38	Valid
	X3.5	0,617	0,38	Valid

	X3.6	0,794	0,38	Valid
	X3.7	0,642	0,38	Valid
	X3.8	0,712	0,38	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,609	0,38	Valid
	Y.2	0,482	0,38	Valid
	Y.3	0,381	0,38	Valid
	Y.4	0,596	0,38	Valid
	Y.5	0,635	0,38	Valid
	Y.6	0,608	0,38	Valid
	Y.7	0,718	0,38	Valid
	Y.8	0,545	0,38	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 1 di atas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada tabel r. Hal ini berarti bahwa item-item pernyataan kuesioner yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan realibilitas 0,60 atau lebih. Hasil pengujian realibilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronchvach's Alpha</i>	Nilai Batas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,817	0,6	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja (X2)	0,628	0,6	<i>Reliable</i>
Motivasi (X3)	0,787	0,6	
Produktivitas Karyawan (Y)	0,700	0,6	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan produktivitas karyawan dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dipakai karena penelitian ini terdiri dari 2 lebih variabel independen, dimana analisis berganda digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen yaitu kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. PENERBIT ERLANGGA. Persamaannya yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Produktivitas Karyawan
- X1 = Kompensasi
- X2 = Disiplin kerja
- X3 = Motivasi
- α = Konstanta
- b1, b2, b3 = Koefisien Regresi
- e = Error Standart

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.753	7.869		1.366	.182		
	Kompensasi	.121	.136	.147	.891	.380	.914	1.094
	Disiplin Kerja	.440	.176	.415	2.508	.018	.912	1.096
	Motivasi	.133	.104	.205	1.272	.213	.961	1.041

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas maka dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 10,753 + 0,121X_1 + 0,440X_2 + 0,133X_3 + e$$

- a. Nilai *constant* 10,753 artinya variabel Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi Kompensasi dari tabel menyatakan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja dari tabel menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas karyawan.
- d. Nilai koefisien regresi Motivasi dari tabel menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan.

Hasil persamaan analisis regresi berganda di atas menyatakan bahwa semua variabel *independent* berpengaruh secara positif terhadap variabel dependen dan variabel yang paling berpengaruh adalah variabel Disiplin kerja karena memiliki nilai koefisien regresi paling tinggi.

Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansi (α) sebesar 5%.

Tabel 4 Uji-t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.753	7.869		1.366	.182		
	Kompensasi	.121	.136	.147	.891	.380	.914	1.094
	Disiplin Kerja	.440	.176	.415	2.508	.018	.912	1.096
	Motivasi	.133	.104	.205	1.272	.213	.961	1.041

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

Kompensasi sebesar (0,891), disiplin kerja (2,508), dan motivasi (1,272).

Nilai t_{tabel} diketahui melalui tabel statistik pada tingkat 0,05 (5%). Df : $n - k - 1$ atau $34 - 3 - 1 = 30$ maka diperoleh nilai t_{tabel} yaitu 2,042.

Berikut ini merupakan kesimpulan yang didapatkan setelah mengetahui nilai t_{hitung} dan t_{tabel} beserta nilai signifikansinya:

a) Kompensasi

Berdasarkan perhitungan untuk uji variabel Kompensasi terhadap produktivitas karaywan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,891 < t_{tabel}$ sebesar 2,042 dan nilai signifikansi $0,380 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

b) Disiplin Kerja

Berdasarkan perhitungan untuk uji variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,508 > t_{tabel}$ sebesar 2,040 dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

c) Motivasi

Berdasarkan perhitungan untuk uji variabel Motivasi terhadap produktivitas karyawan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,272 < t_{tabel}$ sebesar 2,040 dan nilai signifikansi $0,213 >$

0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini adalah hasil olah data yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5 Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.000	3	19.000	3.368	.031 ^b
	Residual	169.235	30	5.641		
	Total	226.235	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS (2023)

F_{hitung} dicari melalui tabel statistika pada tingkat signifikan 5%.

$df_1 : k - 1$ atau $4 - 1 = 3$ dan $df_2 : n - k$ atau $30 - 4 = 30$. Ditemukan bahwa F_{tabel} adalah 2,92.

Dari hasil uji F diperoleh hasil F_{hitung} sebesar $3,368 \geq F_{tabel}$ 2,92 pada signifikansi $0,031 \leq 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Apabila r^2 sama dengan 0 (nol) maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Jika r^2 sama dengan 1 (satu) maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Besarnya R square dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.502 ^a	.252	.177	2.375	1.694

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

a.

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi di atas dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,252 (25,2%). Hal ini menunjukkan bahwa 25,2% produktivitas karyawan PT. PENERBIT ERLANGGA secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi. Sedangkan 74,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan oleh peneliti ke dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan uji F diketahui bahwa variabel- variabel independen (kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh EVA RAHMAYANI BR TARIGAN (2020) dengan judul pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Produktivitas Karyawan tidak dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Kompensasi untuk pegawai biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai di luar gaji meliputi tunjangan hari raya, bingkisan hari raya, klaim biaya sakit dan rekreasi. Meskipun kompensasi yang diberikan sudah mencukupi UMR, tetapi produktivitas karyawan PT. PENERBIT ERLANGGA tidak terpengaruh karena karyawan sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan, justru sebaliknya, tinggi rendahnya tunjangan atau bonus yang diterima karyawan itu bergantung sebaik apa produktivitas karyawan tersebut selama bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Retnani Dian Bernadetta (2012) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada karyawan bagian Administrasi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Madiun.

3. Variabel Yang Paling Berpengaruh

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda diperoleh koefisien setiap variabel Kompensasi (0,121), Disiplin Kerja (0,440) dan Motivasi (0,133), sehingga dapat dilihat bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan adalah Disiplin Kerja. Hal ini dapat dilihat pada tanggapan responden pada variabel Disiplin Kerja, dimana sebagian besar karyawan setuju apabila Karyawan PT. PENERBIT ERLANGGA yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang ditetapkan dikantor harus diberikan peringatan atau teguran sesuai aturan yang berlaku di perusahaan.

SARAN

(a) Bagi Pihak Manajemen PT. PENERBIT ERLANGGA

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Produktivitas karyawan PT. PENERBIT ERLANGGA, maka peneliti menyarankan agar pihak manajemen perusahaan tetap terus menciptakan kedisiplinan kerja pada karyawan agar kedepannya produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan akan semakin lebih baik lagi.

(b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Seperti yang sudah diketahui dari nilai (R^2), variabel independen (kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja) dalam penelitian ini menghasilkan nilai R^2 0,252 (25,2%) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Artinya ada 74,8% variabel-variabel independen lain yang dapat memberikan pengaruh lebih besar terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi yang mungkin mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (a) Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. PENERBIT ERLANGGA, yang berarti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak menentukan baik atau tidaknya produktivitas karyawan.
- (b) Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. PENERBIT ERLANGGA, yang berarti semakin baik disiplin seorang karyawan dalam bekerja maka produktivitas dari karyawan tersebut juga akan semakin baik.
- (c) Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. PENERBIT ERLANGGA, yang berarti motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan tidak menentukan baik atau tidaknya produktivitas karyawan tersebut.
- (d) Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap karyawan PT. PENERBIT ERLANGGA
- (e) Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. PENERBIT ERLANGGA.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, Bahrudi Efendi, and M SE. 2018. 'Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen'. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK & BI)*, 20–28.
- Damayanti, Eka, Luis Marnisah, and Roswaty Roswaty. 2021. 'Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbangsel'. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi* 2 (3): 84–96.
- Dessler, Gary, Nina Dawn Cole, and Nita Chhinzer. 2015. *Management of Human Resources: The Essentials*. Pearson London.

- Farla, Wita, Yuliansyah M Diah, and Supardi A Bakri. 2019. 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Komitmen Karyawan'. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 7 (1): 78–85.
- Ferdinand, Augusty. 2014. 'Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Desrtasi Ilmu Manajemen'.
- Ghozali, Imam. 2005. 'Uji Validitas Dan Reliabilitas'. Semarang: Binus Press.
- . 2013. 'Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS'. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hanaysha, Jalal. 2016. 'Improving Employee Productivity through Work Engagement: Evidence from Higher Education Sector'. *Management Science Letters* 6 (1): 61–70.
- Handoko, Setyo Dwi, Nugroho Mardi Wibowo, and Sri Hartati. 2021. 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja'. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)* 6 (1): 17–26.
- Handoko, T Hani. 2016. 'Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit'. BPF.
- Hasibuan, Desmawaty. 2019. 'Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan'. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 6 (1): 9–15.
- Hasibuan, Malayu S P. 2004. 'Manajemen'. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S P, and H Malayu S P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Masnilam. 2022. 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan'. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research* 1 (6): 1329–40.
- Hasibuan, Siti Maisarah. 2018. 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja'. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1): 71–80.
- Hasibuan, Syahrudin. 2014. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan'.
- Hidayat, Andi Tri, and Titien Agustina. 2020. 'Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin'. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal* 2 (1): 48–53.

- Ilahi, Dede Kurnia, Mochamad Djudi Mukzam, and Arik Prasetya. 2017. 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional'. *Jurnal Administrasi Bisnis* 44 (1).
- Ishak, Andi Wahyudi Amini, Andi Rasyid Pananrangi, and Nurkaidah Nurkaidah. 2020. 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan'. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara* 2 (2): 62–66.
- Isvandiari, Any, and Lutfiatul Fuadah. 2017. 'Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.' *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 11 (2): 1–8.
- Jaya, IGMK, I Gde Adnyana Sudibya, and I Nyoman Sudharma. 2017. 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan'. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6 (2): 533–64.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. 'Metode Penelitian Riset Untuk Berbisnis Dan Ekonomi'. *Jakarta: Erlangga*.
- Landasan Teori, Banjarnegara B. n.d. 'Menyatakan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa'.
- Mangkunegara, A A. n.d. 'Anwar Prabu. 2013'. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkunegara, A A, and Anwar Prabu. 2017. 'Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan 14, PT'. *Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*.
- Mariana, Nasrina Nina, Akmal Umar, and Hasmin Tamsah. 2018. 'Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng'. *YUME: Journal of Management* 1 (2).
- Muhammad, Yusuf, and Abidin Zainal. 2017. 'Artikel B11-PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA BIMAPROVINSI NUSA TENGGARA BARAT'. *JMM Unram (Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram)*.
- Nitisemito, A S. 2012. 'Manajemen Personalia Dan Manajemen SDM'. *Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta*.
- Pratiwi, Farizka Sitta, and Sri Suryoko. 2017. 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Schlumberger Geophysics Nusantara Jakarta'. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 6 (4): 244–53.
- Riduwan, M B A. 2007. 'Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian'. *Alf. Bandung*.

- Ruauw, Astria, and Jantje Mandey. 2015. 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Suatu Studi Di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado)'. *Jurnal Administrasi Publik* 3 (031).
- Saputra, Nika, and Rizki Afri Mulia. 2020. 'Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam'. *Ensiklopedia Social Review* 2 (1): 20–28.
- Sedarmayanti, S. 2017. 'Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja'. *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Hari Haryanto. 2017. 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran'. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 14 (1): 96–112.
- Siagian, Sopar Sihar Imanuel, and Khuzaini Khuzaini. 2015. 'Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 4 (5).
- Simamora, Henry. 2014. 'Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia'. *Jakarta: Bina Aksara*.
- Sugiyono, D. 2018. 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D/Sugiyono'. *Bandung: Alfabeta* 15 (2010).
- Sugiyono, Drs. 2008. 'Metode Penelitian Bisnis'. *Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas*.
- Sugiyono, P D. 2015. 'Metode Penelitian Dan Pengembangan'. *Res. Dev. D* 2015: 39–41.
- Sujarweni, V Wiratna. 2015. 'Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi'.
- Sunarsi, Denok. 2018. 'Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan'. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 6 (1): 14–31.
- Sutedjo, Adji Sigit, and Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera'. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 5 (2): 120–29.
- Sutrisno, Slamet. 2015. 'Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Nobi Putra Angkasa'. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 3 (3).
- Sutrisno, Sutrisno, Herdiyanti Herdiyanti, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, and Rian Ardianto. 2022. 'Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature'. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3 (6): 3476–82.

Umar, Husein. 2003. 'Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis'. *Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.*

Wulansari, Puspita, Andre Harjana Damanik, and Arif Partono Prasetio. 2014. 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten'. *Jurnal Manajemen Indonesia* 14 (2): 163–70.