



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 6179-6186

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha

Irham Natsir Kelana^{1✉}

Universitas Lakidende

Email: : irhamnatsir7@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, pengambilan sampel menggunakan sensus (*sampling jenuh*). Sampel yang diambil berjumlah 82 responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha.

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

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of compensation, work discipline and work motivation on employee work productivity at the Palm Oil Mill of PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. Data was collected using a questionnaire, sampling using a census (saturated sampling). The samples taken amounted to 82 respondents. In this study using the Multiple Linear Regression analysis method. The results showed that simultaneously compensation, work discipline and work motivation had a positive and significant effect on employee work productivity at PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. Compensation has a positive and significant effect on employee work productivity at PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. Work discipline has a positive and significant effect on employee work productivity at PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. Work motivation has a positive and significant effect on employee work productivity at PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha.

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

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki permasalahan sendiri salah satunya ialah Sumber daya manusia. Sumber daya manusia menggambarkan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi lainnya. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya yang dimiliki demi kelangsungan hidup perkembangan perusahaan (Awaludin & Rahman, 2019: 112).

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerja yang bekerja.

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2016), Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu daya pikir fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Suatu perusahaan tentu harus mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia adalah sosok yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Hal ini dapat memicu perusahaan untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia guna membangun dan menggali sumber daya yang handal dibidangnya. Perencanaan tersebut tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Malayu S.P Hasibuan, 2016).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada sumber daya manusia yang mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu usaha adalah tenaga kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia secara baik. Kualitas sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan.

Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha yang bergerak di bidang industri Pabrik kelapa sawit yang berlokasi di Desa Wowalahambuti Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe Sulawesi Tenggara. Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha merupakan salah satu perusahaan yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan yang ditopang dengan produktivitas kerja karyawan yang baik.

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.

Salah satu permasalahan yang dihadapi karyawan yaitu kurangnya motivasi untuk bekerja, seperti dalam menghadapi tantangan yang tidak bisa dipertahankan maupun diselesaikan dan karyawan langsung menyerah dan putus asa akan tantangan atau tugas tersebut. Karyawan juga tidak memiliki inisiatif dan kegigihan dalam bekerja, hal tersebut di peroleh hasil wawancara dari 4 karyawan yang bekerja di Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ditambah lagi dengan tingginya tingkat absensi yang membuat beban kerja bertambah bagi karyawan yang lain sehingga membuat motivasi kerja berkurang.

Berdasarkan fenomena gap dari penelitian yang dilakukan Afrila Wahyu Nelra, 2022 menyimpulkan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi(X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3), terhadap produktivitas tenaga kerja. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ini Kadek, 2019 menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan

Lini Ramadhani, 2022 menyimpulkan secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha".

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka- angka akan tetapi berbentuk tanggapan dan persepsi terhadap variabel penelitian sedangkan kuantitatif adalah data yang berbentuk angka- angka, berupa responden pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha.

Sumber Data

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan yang diisi oleh karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha.
2. Data Sekunder adalah data yang digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan metode sebagai berikut :

1. Interview yaitu mengadakan wawancara langsung baik dengan pimpinan, karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha.
2. Dokumentasi yaitu mencatat atau mengambil data yang telah didokumentasikan.
3. Kuesioner yaitu data yang diperoleh lewat penyebaran angket atau kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi yang karyawan yang diberikan perusahaan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja

karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. Kompensasi sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sebelum bekerja harus jelas berapa kompensasi yang harus diterima oleh pekerja tersebut, kompensasi tersebut meliputi besaran kompensasi dan tata cara pembayaran kompensasi. 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.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelra Afrila, 2022 yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilakukan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. Produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Dermawan (2013:41) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dengan adanya disiplin kerja dari pada karyawan maka produktivitas akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja karyawan kurang baik maka produktivitas akan menurun.

Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustini, 2019. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha.

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Rendahnya motivasi kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha menyebabkan target atau tujuan perusahaan tidak tercapai.

Motivasi karyawan bergantung pada kekuatan motifnya. Motif adalah kebutuhan, keinginan dalam individu dan dapat menentukan perilaku manusia. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan batin yang memberi energi pada orang menyalurkan dan menopang tingkah laku manusia (Maduka dan Okafor, 2014).

Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahfud, 2018. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha.¥
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, 2019. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Awaludin1, Abdul Rahman, 2019. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Toko Elektronik Tiara Dan Star Kitchen Palu*. Jurnal iversitas Muhammadiyah Palu
- Ayuwardani, Rizky Primadita, & Isroah. (2018). "*Pengaruh Informasi Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga Saham Pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering (Studi Empiris Perusahaan Go Public Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015)*". Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen 7, No.1 (2018): 143-158.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dahlia, L. (2020). *Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Majalah Ilmiah Bijak, 81-93
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia. doi:978-623-7373- 29-2
- Mahfud, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Cleaning Service Di Rsu Aisyah Ponorogo*. Jurnal Institut Agama Islam Negeri Ponorogo
- Mangkunegara AP, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*,

Rfika Aditama, Bandung

Nelra Arila, 2022. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Pt Multikarya Sawit Prima Solok Selatan*. Jurnal Universitas Negeri (UIN)

Mahmud Yunus Batusangkar

Priansa 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta

Sastrohadiwiryono, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.

Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.

Sumual, Tinneke Evie Meggy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV R.A.De.Rozarie

Sutrisno, Edy (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Wibowo . 2014 . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers

Yulandari, Onsardi, 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Bengkulu