

KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Irene Anggie Angelia Rajaguguk¹, Laura Ike Selya Br Simorangkir², Iis Anggela³,
Nur August Fahmi⁴
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}, Universitas Islam Sumatera Utara⁴
iisanggela808@gmail.com^{1,2,3}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan mengaburkan pengaruh insentif karyawan, rutinitas kerja, dan peraturan tempat kerja terhadap hasil di PT. Industri Karet Nusantara. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dari total penelitian terdiri dari 82 pekerja PT. Nusantara Rubber Industry dan 68 karyawan PT. Industri Karet Nusantara. Analisis regresi linier berganda merupakan teknik yang digunakan dalam proses penelitian. Hasil penelitian menunjukkan, a) nilai feeling lebih tinggi dari tabel, atau 7,224 lebih tinggi dari 1,983, dengan signifikansi 0,044 0,05; b) skor disiplin lebih rendah dari tabel, atau 863 lebih rendah dari 1.983; c) nilai motivasi kerja lebih rendah dari tabel yaitu -684 dengan signifikansi 0,497 lebih kecil dari 0,05. Akibat Ftabel (2,69) lebih tinggi dari Fhitung (1,724), maka angkanya adalah $0,171 > 0,05$. Simpulan, penghargaan, disiplin, dan motivasi semua memiliki dampak menguntungkan secara tidak langsung dan sinkron pada PT. Keluaran Industri Karet Nusantara (perusahaan penjualan karet).

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

ABSTRACT

This study aims to determine and reveal the effect of employee incentives, work routines, and workplace regulations on results at PT. Archipelago Rubber Industry. This research method is quantitative. The population of the total study consisted of 82 workers at PT. Nusantara Rubber Industry and 68 employees of PT. Archipelago Rubber Industry. Multiple linear regression analysis is a technique used in the research process. The results showed, a) the feeling value was higher than the table, or 7.224 higher than 1.983, with a significance of 0.044 0.05; b) the discipline score is lower than the table, or 863 lower than 1.983; c) the value of work motivation is lower than the table, namely -684 with a significance of 0.497 less than 0.05. As a result, Ftable (2.69) is greater than Fcount (1.724), so the number is $0.171 > 0.05$. conclusions, sanctions, discipline, and motivation all have an indirect and synchronous beneficial impact on PT. Nusantara Rubber Industry Output (rubber sales company).

Keywords: Work Discipline, Compensation, Motivation, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Di Jl. Medan-Tj. Morawa KM. 9.5 Medan Amplas, PT Industri Karet Nusantara milik negara beroperasi di industri karet hilir. Pabrik Ban Sepeda TAVIP didirikan dengan nama PT Industri Karet Nusantara pada tahun 1965 (DATAK Sumatera Utara). Kemudian pada tanggal 4 April 2006 ditetapkan menjadi PT Industri

Karet Nusantara. Adapun Perusahaan melakukan beberapa penjualan antara lain, *speed bump, rubber meuble, sir block, rubber mat, loading dock bumper*, dan lain-lain.

Pada 10 tahun belakangan perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan dikarenakan banyak pabrik yang tutup. Namun, selama tiga tahun terakhir, bisnis ini telah mengalami peningkatan dalam efisiensi staf. Dari data penjualan terlihat bahwa perusahaan mengalami peningkatan penjualan sesuai dengan jumlah laba yang diperoleh.

Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang bekerja di PT Industri Karet Nusantara apabila karyawan mencapai target yang telah ditetapkan. Kompensasi tersebut mempengaruhi motivasi kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan. Akan tetapi para karyawan merasa bahwa gaji yang mereka dapatkan terlalu rendah. Hal ini diakibatkan oleh karena minimnya pekerjaan tambahan, sehingga para karyawan tidak mendapat tunjangan lebih.

Kedisiplinan karyawan dalam sebuah perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. kedisiplinan karyawan cukup baik dalam hal memenuhi peraturan-peraturan yang diberikan perusahaan. Apabila karyawan terlambat dan tidak memiliki keterangan lebih dari 3 kali akan dikenakan sanksi surat peringatan pertama. Namun, jika surat peringatan diberikan kepada Anda lebih dari tiga kali, Anda akan diberhentikan dengan tidak hormat.

Baik secara sadar maupun tidak sadar, seseorang dapat terdorong untuk tampil dengan tujuan tertentu. Kata-kata penyemangat dapat membantu pekerja yang sedih atau tertekan bangkit kembali. Seiring dengan insentif, ada elemen tambahan yang berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan. Karyawan dapat menemukan inspirasi ini di mana saja, termasuk dari keluarga, teman, rekan kerja, dan motivator lainnya. Namun, satu-satunya orang yang dapat menentukan untuk mengambil tindakan tentu saja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian guna mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara di Jl. Medan - Tj. Morawa Km. 9,5 Medan Amplas.

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Hasibuan (2019) berpendapat bahwa pekerja puas dengan pekerjaan mereka karena mereka diberi kompensasi dengan cara yang membuat mereka memiliki kelebihan uang dan materi. Segala sesuatu yang diterima pekerja dari perusahaan mereka dalam bentuk pembayaran tunai atau barang (seperti upah, tunjangan, biaya, perawatan, dan asuransi) dianggap sebagai "perasaan" (Umar, 2016). Enny (2019) mendefinisikan upah sebagai jenis jasa timbal balik yang diberikan kepada pekerja untuk mengungkapkan penghargaan atas upaya tersebut dan usahanya kepada perusahaan. Simamora (2015) mengklaim ada beberapa tanda pemicu atau indikator kompensasi, antara lain, a) gaji dan upah; b) insentif; c) tunjangan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja, menurut Agustini (2019), juga merupakan kesiapan dan kepatuhan untuk bertindak sesuai dengan aturan di instansi terkait. Sutrisno (2019) berpendapat bahwa hukuman menunjukkan keadaan atau pola pikir karyawan yang menghormati aturan dan hukum organisasi. Disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah pengetahuan dan sifat psikologis yang memaksakan semua aturan perusahaan dan standar yang relevan. Menurut Hasibuan (2017) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu, a) sikap; b) norma; c) tanggungjawab.

Motivasi Kerja

Menurut Uhing (2019), pekerja yang diarahkan atau ditargetkan untuk mencapai tujuan organisasi.. Menurut McClelland yang ditafsirkan oleh Suwanto (2020), seseorang didorong untuk mulai bekerja sesuai dengan struktur, arah, tenaga, dan periode waktu oleh berbagai variabel internal dan eksternal. Menurut Hafidzi et al., (2019), inspirasi adalah tindakan yang memicu semangat seseorang terhadap pekerjaannya, memungkinkan mereka berkolaborasi dan mencapai kebahagiaan.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi et al., (2019) ada banyak tanda-tanda drive pekerjaan, termasuk, a) kebutuhan tubuh; b) persyaratan untuk perlindungan; c) persyaratan masyarakat

Teori tentang Produktivitas Karyawan

Produktivitas, sebagaimana didefinisikan oleh Hasibuan dalam Busro (2018), adalah rasio input terhadap output. Semua metode pembuatan dan penggunaan bahan dan tenaga kerja teknis dapat memperoleh manfaat dari peningkatan produktivitas. Secara teknis, produktivitas menurut Ryanto dalam Lbandiansyah (2019) adalah perbedaan antara produk akhir (keluaran) dan semua masukan (sumber daya) yang diperlukan. Kussrianto & Sutrisno (2017) menjelaskan produktivitas sebagai evaluasi output per input waktu dan usaha. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa indikator-indikator berikut diperlukan untuk mengevaluasi produktivitas kerja, a) kemampuan; b) meningkatkan hasil yang dicapai; c) semangat kerja.

Teori Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2014), kuantitas dan permintaan pasar kerja. Relatif sederhana jika ada lebih banyak lowongan kerja (penawaran) daripada pelamar kerja (permintaan). Di sisi lain, jika ada lebih banyak lowongan kerja daripada pelamar, efeknya akan relatif lebih tinggi.

Teori Pengaruh Displin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Sinambela (2016) menegaskan bahwa disiplin sangat membantu anggota staf pengajar untuk mematuhi dan mengontrol aturan, praktik, dan kebijakan saat ini untuk menciptakan pekerjaan berkualitas tinggi.

Teori Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Wibowo (2016) mendefinisikan motivasi sebagai penopang sejumlah proses perilaku manusia menuju tujuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Industri Karet Nusantara di Tol Medan-Tanjung Morawa di Mile 9.5. Pada tahun 2020, penyelidik memulai penyelidikan mereka. Penelitian ini sangat mengandalkan metode kuantitatif. Peneliti menggunakan teknik penelitian observasional kuantitatif untuk penyelidikan ini. *Explanatory observational study* adalah tipe yang digunakan. 82 pekerja merupakan populasi penelitian. Sarjana menerapkan metode Slovin untuk menghitung jumlah sampel. Penelitian ini menggunakan 68 orang sebagai contoh, 30 di antaranya digunakan untuk mengukur reliabilitas dan kebenaran penelitian. Teknik pengambilan disebut random sampling.

Beginilah cara informasi dikumpulkan untuk masalah yang dilihat oleh spesialis studi, a) kuesioner yaitu seluruh staf di PT. Industri Karet Nusantara menerima kuesioner penelitian; b) wawancara yaitu karyawan di PT. Industri Karet Nusantara dipertanyakan; c) studi dokumentasi yaitu dalam dokumentasi studi ini, buku, majalah, dan biografi bisnis digunakan. Sumber informasi penelitian meliputi, a) sumber data primer yaitu survei opini dan percakapan mendalam menyediakan sebagian besar data untuk penelitian ini; b) sumber data skunder yaitu bahan pelengkap yang digunakan dalam penyelidikan ini meliputi biografi perusahaan, peta organisasi, data dari buku dan teori, dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi.

Definisi operasional dan pengukuran variable pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 1.
Definisi Operasional dan Pengukuran Varibel

Variable	Defenisi	Indikator	Skala pengukuran
Kompensasi (x_1)	Segala sesuatu yang dibayar pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan mereka dikenal sebagai kompensasi. Sumber: Argana (2012; 153)	1. Gaji 2. indikator 3. bonus 4. kurva 5. premi 6. pengobatan 7. asuransi Sumber : umar (2016 ;232)	Skala likert
Disiplin kerja (x_2)	Disiplin berarti sadar dan siap untuk mematuhi semua kebijakan bisnis dan standar masyarakat yang relevan. Sumber : Hasibuan	1. jam untuk masuk, keluar, dan penyegaran 2. pedoman dasar untuk sikap dan	Skala likert

	(2019;87)	perilaku profesional. 3. metode bekerja dan berinteraksi dengan kelompok kerja lainnya . Sumber : singodimedjo dalam sutrisno (2019 :94)	
Motivasi (x ₃)	Dorongan internal yang mendorong seseorang untuk berprestasi disebut motivasi. Sumber : Wilson Bangun (2012, p312)	1. gaji 2. supevisi 3. pemerintahan dan administrasi 4. persahabatan di tempat kerja 5. keadaan ketenagakerjaan Sumber : Sedermayanti dalam marjuni (2017:104)	Skala likert
Produktivitas karyawan (Y)	Perbandingan hasil yang diperoleh dengan keterlibatan tenaga kerja per satuan waktu. Sumber kussrianto dalam sutrisno (2017 : 102)	1. kemampuan 2. meningkatkan hasil yang diperoleh 3. jiwa dalam tindakan 4. pengembangan diri Sumber : Sutrisno (2016: 104)	Skala likert

Analisis data yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), dan pengujian hipotesis secara parsial (Uji T).

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Perusahaan PT. Industri Karet Nusantara

Saat pertama kali dibuka pada tahun 1965, PT. Industri Karet Nusantara membidik sektor hilir bisnis karet. PT Archipelago Rubber Industry menghadapi persaingan yang ketat di pasar. PT. Industri Karet Nusantara menjabarkan tujuan dan aspirasi perusahaan. Visi PT. Industri Karet Nusantara merupakan usaha industri hilir karet dengan standar dan keterampilan industri yang kuat. Misi PTPN : Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi bagi pelanggan. sedangkan misi PT. Karet Industri Nusantara Melaksanakan penyediaan bahan baku dan bahan pelengkap serta produk

dengan kualitas dan harga terbaik, melaksanakan dan mengembangkan proses produksi berbasis teknologi terkini dan berorientasi pasar secara berkesinambungan, menjalin hubungan kerja sama dengan mitra strategis, dan melaksanakan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan proses transfer knowledge.

Karakteristik responden penelitian

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu:

Tabel 2.
Usia responden PT. Industri Karet Nusantara

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
<20 Tahun	7	8.3
20-30 Tahun	19	22.6
31-40 Tahun	29	34.5
41-50 Tahun	18	21.4
>50 Tahun	11	13.1

Dari Tabel 2, mayoritas responden berusia antara 31 dan 40 tahun, karena kebutuhan tenaga kerja yang lebih besar dalam usaha antara usia 31 dan 40 tahun. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu:

Tabel 3
Jenis Kelamin Responden PT. Industri Karet Nusantara

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Laki-laki	69	82.1
Perempuan	15	17.9

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden adalah laki-laki. Ini karena bisnis mempekerjakan lebih banyak orang karena operasinya membutuhkan mereka. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan yaitu:

Tabel 4.
Pendidikan Terakhir Responden PT. Industri Karet Nusantara

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Persentase
SMA	56	66.7
D3	4	4.8
S1	19	22.6
S2	5	6.0

Menurut Tabel 4, mayoritas responden dengan gelar SMA percaya bahwa mereka dapat memperoleh pekerjaan dengan relatif mudah.

Statistik Deskriptif

Ringkasan data untuk responden ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 5.
Statistik Deskriptif Penelitian

		Descriptive Statistics			
		kompensasi	Disiplin	Motivasi	Produktivitas karyawan
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0
Mean		11.82	11.99	11.87	12.12
Std. Deviation		1.445	1.481	1.292	1.570
Minimum		9	10	10	10
Maximum		15	15	15	16

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji statistik *kolmogorov smirnov* ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6.
Kolmogorov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.50976285
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		1.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Nilai Signifikansi $0,190 > 0,05$ pada Tabel 6. Tingkat relevansi yang diberikan terhadap hasil di atas adalah di atas $0,05$ yang menunjukkan bahwa data tersebut rata-rata.

Uji Multikolinearitas

Korelasi berganda antara faktor *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* sebagai berikut:

Tabel 6.
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIP
Kompensasi	.962	1.040
Disiplin	.279	3.507
Motivasi	.275	3.635

a. Dependent Variabel: Produktivitas_ Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Angka toleransi $> 0,1$, yang sesuai dengan nilai toleransi halus $0,0,962$, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 6 di atas, kedisiplinan nilai toleransi $0,279$, motivasi nilai toleransi $0,275$, dan variabel bebas nilai VIP adalah $<$ yaitu kompensasi sebesar $1,040$. Nilai VIF, nilai VIF disiplin sebesar $3,507$, dan nilai VIF insentif sebesar $3,635$, menunjukkan tidak adanya multikolinieritas pada kompensasi, disiplin, dan motivasi.

Tabel 7.
Uji Heteroskedastisitas dengan metode Statistik Gltjer

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.747	1.150		2.388	.020
1 kompensasi	-.110	.072	-.185	-1.529	.131
disiplin	.255	.130	.442	1.960	.054
motivasi	-.275	.150	-.416	-1.836	.071

a. Dependent Variable: abs_res

Tidak terdapat heteroskedastisitas antara disiplin dan motivasi terhadap motivasi kerja pegawai. Seperti ditunjukkan oleh nilai signifikan variabel bebas disiplin ($0,054 > 0,05$), dorongan ($0,071 > 0,05$), dan variabel bebas stres ($0,131 > 0,05$) pada Tabel 7 di atas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis linear berganda ditunjukkan pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.644	2.137		4.045	.000
1 kompensasi (x1)	.274	.133	.252	2.056	.044
disiplin (x2)	.208	.241	.196	.863	.392
motivasi (x3)	-.190	.279	-.157	-.684	.497

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan (y)

Berdasarkan table di atas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,8.644 + 0,274 X1 + 0,208 X2 + 0,190 X3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijabarkan yaitu, a) nilai konstan 0.8.644, keluaran PT. Industri Karet Nusantara 0,8644 merupakan variabel terikat jika faktor-faktor bebas perlakuan, kedisiplinan, dan dorongan diambil konstanta; b) koefisien regresi variabel bebas kompensasi sebesar 0,274, output karyawan di PT. Industri Karet Nusantara naik sebesar 0,274 per unit untuk setiap kenaikan unit pada variabel bebas; c) koefisien regresi variabel bebas disiplin sebesar 0,208, ntuk setiap kenaikan satu satuan variabel bebas beratnya sanksi, output tenaga kerja PT naik sebesar 0,208 satuan. Harga satuan karet di Indonesia mengalami kenaikan sebesar 0,208; d) koefisien regresi variabel bebas motivasi sebesar 0,190, ketika imbalan dinaikkan satu unit pada faktor independen, produktivitas karyawan di PT naik sebesar 0,190 unit. Industri Karet Nusantara mengalami kenaikan 0,190 per unit.

Koefisien Determinasi

Ukuran koefisien determinasi (R²) yang digunakan oleh PT. Industri Karet Nusantara untuk mengidentifikasi persentase perubahan produksi dari variabel terikat tenaga kerja yang ditimbulkan oleh variabel bebas upah, kedisiplinan, dan imbalan.

Tabel 9.
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.273 ^a	.075	.031	1.545

a. Predictors: (Constant), motivasi , kompensasi , disiplin

Tabel 9. memuat hasil pengujian koefisien determinasi. Angka R-kuadrat yang dimodifikasi dari 0,031 menunjukkan bahwa 50% dari output staf PT terwakili. 50% dari industri karet Indonesia dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak terkait seperti gaji karyawan, disiplin, dan insentif kerja, sedangkan 25% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor seperti pertumbuhan dan promosi pekerjaan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10.
Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12.340	3	4.113	1.724	.171 ^b
Residual	152.719	64	2.386		
Total	165.059	67			

a. Produktivitas di antara karyawan adalah variabel dependen.
b. Predictors: (Continuous), disiplin, gaji, dan insentif.

Pada taraf signifikansi 0,05, nilai Ftabel pada Tabel III.10 adalah sebesar 2,69. Hasil pengujian menunjukkan nilai Fhitung (1,724) (2,69) dan signifikansi 0,171 > 0,0, yang menunjukkan bahwa di PT Industri Karet Nusantara, insentif, disiplin, dan kemurahan hati memiliki pengaruh yang baik terhadap output karyawan. (perusahaan karet).

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Hasil uji T ditunjukkan pada Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11.
Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.644	2.137		4.045	.000
1 kompensasi	.274	.133	.252	2.056	.044
disiplin	.208	.241	.196	.863	.392
motivasi	-.190	.279	-.157	-.684	.497

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan

Peluang 0,5 pada derajat kebebasan ($df = 68-4 = 64$) memiliki nilai tabel 1,983. Perhitungan untuk pengujian hipotesis yang tidak lengkap mengungkapkan dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap hasil kerja pekerja PT. Industri Karet Nusantara mendapatkan 0,044 0,05 yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a disetujui, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,056 > 1,983$ yang signifikan. Hasil uji hipotesis secara parsial ($t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1,983 > 1,983$ dan signifikansi $0,392 > 0,05$ yang menunjukkan H_a ditolak dan H_0 diterima) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, dengan catatan bahwa hanya sebagian dari pengaruh motivasi yang dihipotesiskan yang benar-benar berpengaruh dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pekerja di PT. Industri Karet Nusantara.

PEMBAHASAN

Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Industri Karet Nusantara

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dengan bekerja di Industri Karet Nusantara ($t_{hitung} > t_{tabel} > 2,056 > 1,983$, $p < 0,044$), secara statistik demikian signifikan. Kesimpulan ini sejalan dengan gagasan penawaran dan permintaan tenaga kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014). Kerentanan minimal jika lebih banyak pelamar pekerjaan (penawaran) daripada posisi terbuka (permintaan). Sebaliknya, jika lowongan pekerjaan lebih banyak daripada pelamar, maka beban kerja relatif lebih besar.

Dalam dunia bisnis, kompensasi disebut sebagai imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja atas keberhasilan seorang karyawan. Sebelum memilih bekerja untuk suatu bisnis, pekerja mempertimbangkan berbagai variabel, termasuk kompensasi. Akibatnya, efisiensi perusahaan akan meningkat, yang juga mempengaruhi pendapatan usaha. Padahal, jika ditangani dengan benar, hal itu berdampak baik pada bisnis selain para pekerja.

Kebahagiaan dan kesuksesan karyawan dipengaruhi oleh kompensasi di tempat kerja. Karyawan, bagaimanapun, percaya bahwa gaji mereka terlalu murah. Ini hasil dari kelangkaan tenaga kerja ekstra, yang mencegah pekerja menerima lebih banyak tunjangan.

Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan PT. Industri Karet Nusantara

Sejumlah teori telah diuji, dan temuan menunjukkan bahwa pengaruh berbagai bidang ilmu memiliki dampak yang merugikan dan substansial terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara (thitung tabel 863 atau 1,983 dan signifikansi yang diperoleh adalah $0,392 > 0,05$, artinya ditolak dan H_0 diterima). Temuan ini sesuai dengan hipotesis Sinambela (2016), yang menurutnya disiplin mendorong pekerja untuk belajar dan mematuhi aturan, hukum, dan kebijakan. Ini mendorong kinerja yang sangat baik.

Disiplin adalah rasa ketaatan pada nilai-nilai yang dipercayai yang menjadi tanggung jawab seseorang. Dengan kata lain, rasa ingin dan mampu mengendalikan diri seseorang untuk menyesuaikan diri dengan aturan atau nilai yang telah disepakati hubungannya dengan aturan dan norma yang berlaku pada dirinya dan lingkungan sosialnya.

Disiplin yang berjalan diperusahaan belum cukup baik dalam hal memnuhi peraturan-peraturan yang diberikan perusahaan apabila karywan terlambat dan tidak memiliki keterangan lebih dari 3 kali akan dikenakan sanksi surat peringatan pertama. namun, jika Anda menerima peringatan lebih dari tiga kali, Anda akan diberhentikan dengan tidak hormat.

Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Industri Karet Nusantara

Berdasarkan perhitungan dari beberapa pengujian hipotesis, tabel thitung menghasilkan hasil sebesar -684 1,983 dan diperoleh $0,497 > 0,05$ yang menunjukkan kuat ditolak dan H_0 diterima, artinya pengaruh berbagai dorongan kerja bersifat negatif dan signifikan berdampak pada produktivitas kerja karyawan Industri Karet Nusantara, PT. Hipotesis. Wibowo (2016) bahwa motivasi adalah dorongan dari sejumlah proses dalam perilaku manusia untuk mencapai tujuan didukung oleh temuan tersebut.

Motivasi seseorang adalah kumpulan disposisi dan keyakinan yang mempengaruhinya untuk mengambil tindakan tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya. Keyakinan dan prinsip ini memiliki kemampuan untuk memotivasi orang untuk mencapai tujuan mereka. Definisi alternatif inspirasi termasuk mendesak orang untuk bertindak karena mereka ingin. Orang didorong, dan ketika sesuatu memenuhi keinginan mereka, mereka akan memilih untuk melakukannya dengan cara yang baik.

Karyawan didorong untuk mengambil tindakan dengan tujuan tertentu dengan dimotivasi, baik secara sengaja maupun tidak sadar. Plus, motivasi memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Karyawan dapat menemukan motivasi dari berbagai sumber, antara lain dari orang terdekat, motivator, dan lain-lain..

SIMPULAN

Simpulan pada penelitian ini yaitu, a) industri karet nusantara secara positif dan hampir tidak mempengaruhi produksi tenaga kerja; b) pengaruh disiplin terhadap hasil kerja pekerja PT. Industri Karet Nusantara memiliki beberapa dampak yang merugikan dan penting; c) variabel-variabel yang berpengaruh merugikan dan substansial terhadap output karyawan di PT diidentifikasi berdasarkan temuan kajian hipotesis yang masuk akal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Hafidzi, A. H., Adha, R. N., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kusrianto, K., & Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi BMT El-Raushan Tangerang. *Jenius*, 3(2),
- Uhing, Y., Andrey, R. H., & Adolfina, A. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Dimanado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 360-371.

- Umar, B. S. (2016). *Metode Penelitian Hubungan Internasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wibowo, W. (2016). *Manajemen Kinerja*, (5th ed.). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada