

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEDISIPLINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUCTTIVITAS KERJA DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN MPM MOTOR MADIUN

Nafid Liandro¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Dwi Murniyati³⁾

¹Universitas PGRI Madiun
liandronafid@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun
murniyati@unipma.ac.id

Abstract

In order to construct a corporation that can compete in a healthy way, the business world currently expects that high staff productivity be created. Businesses, including their employees, must be able to grow and enhance productivity. With job satisfaction acting as a moderating variable for MPM Motor Madiun employees, the aim of this study was to give empirical evidence of the impact of work experience, discipline, and remuneration on work productivity.

The population and samples were employed in this study's quantitative methodology. The independent variable is the research variable. A questionnaire given to workers at MPM Motor Madiun served as the primary data source for the information gathered. Instrument test, validity test, reliability test, classic assumption test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test are among the data analysis techniques employed.

Keywords: work experience, discipline, compensation, work productivity.

Abstrak

Untuk membangun korporasi yang mampu bersaing secara sehat, dunia usaha saat ini mengharapkan terciptanya producttivitas tenaga kerja yang besar. Bisnis, termasuk karyawannya, harus dapat tumbuh dan meningkatkan producttivitas. Dengan job satisfaction sebagai variable moderasi karyawan MPM Motor Madiun, research ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh pengalaman kerja, disiplin, dan remunerasi terhadap producttivitas kerja.

Populasi dan sampel digunakan dalam metodologi kuantitatif research ini. Variable independent adalah variable research. Kuesioner yang diberikan kepada pekerja di MPM Motor Madiun menjadi sumber data primer untuk informasi yang dikumpulkan. Test instrumen, test validitas, Reliability test, test asumsi klasik, Multicollinearity Test, dan test heteroscedasticity adalah beberapa teknik analysis data yang digunakan..

Kata Kunci : pengalaman kerja, kedisiplinan, kompensasi, producttivitas kerja.

PENDAHULUAN

Untuk membangun korporasi yang mampu bersaing secara sehat, dunia usaha saat ini mengharapkan terciptanya producttivitas tenaga kerja yang besar. Bisnis, termasuk karyawannya, harus dapat tumbuh dan meningkatkan producttivitas. Latief (2012) menegaskan bahwa sejumlah variable, termasuk sumber daya manusia, yang berfungsi pada semua tahap perencanaan dan penilaian serta mampu memanfaatkan sumber daya perusahaan

lainnya, dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Konsekuensinya, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi suatu hal yang mendasar. Personil mampu melakukan tugas-tugas perusahaan. Untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik, setiap sumber daya manusia yang ada dalam organization menyadari potensinya secara maksimal.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa mayoritas karyawan MPM Motor Madiun merasa cukup puas dengan bekerja pada MPM Motor Madiun. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, pihak MPM Motor Madiun sering mengadakan promosi kenaikan jabatan, serta rekan kerja yang baik. Akan tetapi ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas ketika bekerja pada MPM Motor Madiun yaitu karena jumlah honor yang diberikan kurang dapat mencukupi kebutuhan. Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa besar honor karyawan MPM Motor Madiun susah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi ada beberapa karyawan yang merasa bahwa honor yang diterima tersebut kurang dapat memenuhi seluruh kebutuhan keluarga, sehingga kepuasan karyawan kurang maksimal. Hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang sudah berkeluarga dan memiliki anak lebih dari 3 sehingga honor yang diperoleh tersebut kurang mencukupi kebutuhan. Selain itu, ada juga karyawan yang memang memiliki minat konsumtif yang besar, sehingga mereka kurang puas dengan honor yang diperoleh. Oleh karena itu *Job satisfaction* merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Hal ini dikarenakan ketika karyawan memiliki rasa puas, maka productivitas kerja karyawan juga akan maksimal. Oleh karena itulah *job satisfaction* mampu memoderasi pengalaman kerja, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap productivitas kerja karyawan.

Sabirin & Ilham (2020) juga menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap *job satisfaction* dan productivitas kerja. Selvia Arianti et al., (2019) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap productivitas kerja melalui *job satisfaction* karyawan KSPPS BTM BIMU Bandar Lampung. Mifta Farid Salam, (2021) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh significant terhadap productivitas karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variable intervening (studi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar).

Namun, research yang dilakukan oleh Abebe (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negative dan tidak significant terhadap productivitas kerja. Selanjutnya research yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018) menjelaskan bahwa variable disiplin kerja mempunyai hasil positive namun tidak significant terhadap variable productivitas kerja.

Berdasarkan penjabaran yang sudah dijelaskan, peneliti melaksanakan research berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kedisiplinan, Dan Kompensasi Terhadap Productivitas Kerja Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variable Moderasi Pada Karyawan MPM Motor Madiun”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Atribusi

Menurut Robbin (2018), teori atribusi mengusulkan bahwa ketika orang melihat perilaku orang lain, mereka mencoba mengidentifikasi apakah perilaku tersebut merupakan hasil dari faktor internal atau eksternal. Ketika seorang individu terlibat dalam perilaku yang dianggap berada di bawah kendali mereka sendiri, seperti menyadari kebutuhan mereka untuk membayar pajak tepat waktu, perilaku ini dikatakan disebabkan secara internal. Sebaliknya, perilaku yang dibawa oleh keadaan eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar.

Akibatnya, masyarakat akan bertindak dengan cara tertentu, seperti dipaksa atau mendapat teguran dari pemerintah daerah karena tidak membayar pajak tepat waktu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro & Daryanto (2017), manajemen sumber daya manusia, atau singkatnya MSDM, adalah ilmu untuk mengelola hubungan dan fungsi sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien, effective, dan dengan potensi penggunaan terbaik dalam untuk memaksimalkan tujuan bersama organization, karyawannya, dan masyarakat. Sumber daya alam sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 adalah komponen lingkungan hidup yang terdiri dari sumber daya hayati dan nonhayati yang secara bersama-sama membentuk suatu ekosistem.

Pengalaman Kerja

Hasibuan (2017) mengklaim bahwa calon tenaga kerja yang berpengalaman adalah mereka yang bersemangat dalam bekerja. Prosedur seleksi harus mengutamakan pengalaman kerja pelamar. Pengalaman kerja menjadi landasan atau acuan bagi kemampuan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam situasi terbaik, mengambil risk yang diperhitungkan, menghadapi tantangan secara langsung, dan berkomunikasi secara effective dengan berbagai pihak guna menjaga producttivities dan kinerja serta menghasilkan orang. yang berkompeten di bidangnya.

Kedisiplinan

Hasibuan (2017) menegaskan bahwa disiplin karyawan adalah fungsi HRM operasional yang paling penting karena berkorelasi langsung dengan kinerja pekerjaan. Sulit bagi bisnis dan agensi untuk menghasilkan hasil terbaik tanpa disiplin yang sesuai. Disiplin adalah pengetahuan dan kesiapan untuk mentaati semua peraturan keagenan yang dibuat oleh manajemen yang tetap memperhatikan anggota-anggota organization tersebut sehingga semua pegawai dapat melaksanakannya baik secara independent maupun terpaksa.

Kompensasi

Simamora (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai imbalan atas contribution mereka kepada perusahaan. Mangkuprawira (2018) menegaskan bahwa remunerasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas contribution mereka kepada organization melalui layanan mereka. Oleh karena itu, kompensasi mencakup baik bentuk finansial maupun non-finansial, baik bentuk langsung seperti honor, upah, commissions, dan bonuses, maupun bentuk tidak langsung seperti insurance, bantuan sosial, honor cuti, pensiun, education, dan lain sebagainya. Bentuk ini berupa bentuk tempat kerja, termasuk kondisi kerja, status, dan kebijakan.

Producttivities Kerja

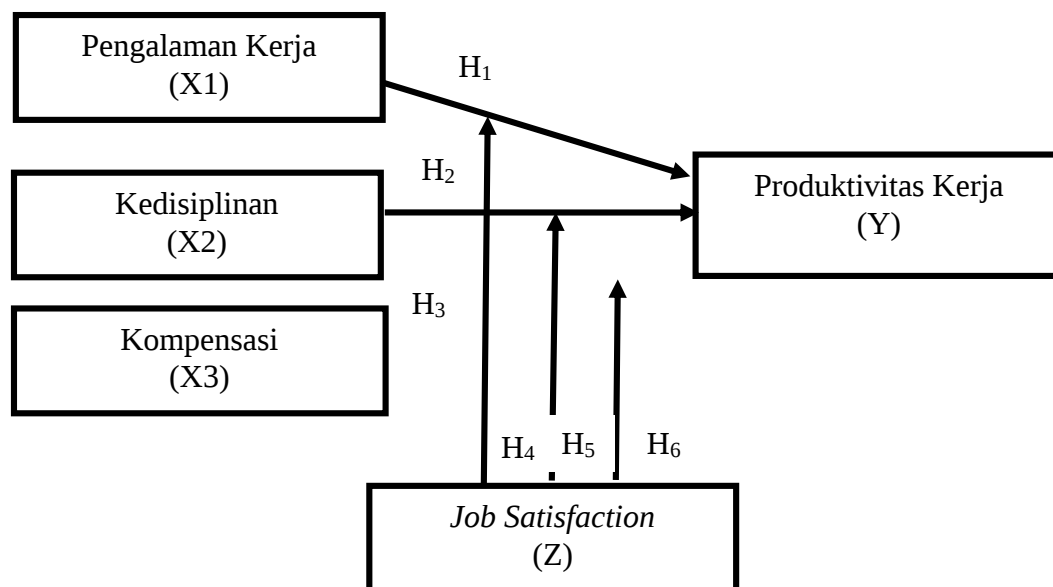
Sutrisno (2018) menyatakan bahwa sikap mental mempengaruhi seberapa producttif seseorang dalam bekerja. way of thinking yang selalu berusaha untuk memperbaiki apa yang ada saat ini. keyakinan bahwa seseorang dapat tampil lebih baik hari ini daripada yang mereka lakukan kemarin dan besok daripada yang mereka lakukan hari ini. Menurut Mulyadi (2019), producttivities adalah ukuran seberapa effective output dihasilkan. Ini terutama berfokus pada hubungan antara output dan input yang digunakan untuk menghasilkan output itu.

Job Satisfaction

Alih-alih menjadi konsep tunggal, job satisfaction adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai elemen atau fitur pekerjaan seseorang. Seseorang mungkin cukup puas dengan satu komponen pekerjaan sementara tidak puas dengan satu atau lebih bidang lainnya. Menurut Siagian (2019), cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya baik yang baik maupun yang buruk adalah job satisfaction.

Kerangka Thinking dan Hipotesis

Kerangka pemikiran dapat digunakan untuk merumuskan variabel-variabel dalam penelitian ini berdasarkan uraian yang diberikan sebelumnya dan tinjauan pustaka :



Gambar 1 Kerangka Thinking Research

Sumber: Rika Dwi Nafiah (2018); Febriansyah (2017); Selvia Arianti et al., (2019); Musyafatullah Dimas (2021)

Hipotesis dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1:** Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap producttivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun
- H2:** Diduga kedisiplinan berpengaruh terhadap producttivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun
- H3:** Diduga kompensasi berpengaruh terhadap producttivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun
- H4:** Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap producttivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun dengan *job satisfaction* sebagai variable moderasi
- H5:** Diduga kedisiplinan berpengaruh terhadap producttivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun dengan *job satisfaction* sebagai variable moderasi

H6: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap producttivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun dengan *job satisfaction* sebagai variable moderasi

METODE PENELITIAN

Data kuantitatif merupakan jenis data yang digunakan dalam research ini. Satuan hitung dapat digunakan untuk mengungkapkan dan mengukur informasi kuantitatif, atau data yang berbentuk angka (Sulgiyono, 2020). Partisipan dalam research ini berjumlah 84 orang yang merupakan MPM Motor Madiun. Dalam research ini, *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling* digunakan. Regression linier berganda akan digunakan dalam analyst data research ini, dan test F dan test T akan digunakan untuk pengtestan hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1 Hasil Deskripsi Data
Statistics

	Pengalaman Kerja	Kedisiplinan	Kompensasi	Job Satisfaction	Producttivitas Kerja
N Valid	84	84	84	84	84
Missing	0	0	0	0	0
Mean	22.9286	39.2500	26.1190	26.2143	39.2500
Median	23.0000	38.0000	25.0000	26.0000	38.0000
Std. Deviation	50091	8.40521	5.59347	5.66977	8.41238
Minimum	12.00	19.00	12.00	13.00	18.00
Maximum	28.00	48.00	32.00	32.00	48.00

Sumber: *Primary data is processed* (2023)

Berdasarkan temuan data yang diuraikan pada Table 1, terbukti bahwa variable kedisiplinan dan producttivitas kerja memiliki nilai rata-rata terbesar yaitu 39,2500. Untuk variable dengan nilai median terbesar yaitu nilai 38.0000 untuk producttivitas dan disiplin kerja. Untuk variable dengan standar deviasi terbesar yaitu producttivitas kerja sebesar 8,41238. Variable producttivitas dan kedisiplinan memiliki nilai maksimum terbesar yaitu sebesar 48,00, sedangkan pengalaman kerja dan job satisfaction memiliki nilai minimum terendah yaitu sebesar 12,00.

Hasil Pengtestan Hipotesis

Test Asumsi Klasik

Test asumsi klasik ini merupakan test prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analysis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan.

a. Normality test

Table 1 Normality test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25489333

Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.108
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: *Primary data is processed* (2023)

Table 1 temuan test normalisasi menunjukkan bahwa masing-masing dari ketiga variable yang dimasukkan dalam research—pengalaman kerja, disiplin, imbalan, kebahagiaan kerja, dan producttivitas—memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, memastikan distribusi normal dari kelima variable dalam research ini.

b. Multicollinearity Test

Table 2 Hasil Multicollinearity Test

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalaman Kerja	.409	1.826
	Kedisiplinan	.502	1.764
	Kompensasi	.402	2.889
	Job Satisfaction	.309	1.325
	Kompensasi*Job Satisfaction	.114	2.049
	Pengalaman Kerja*Job Satisfaction	.402	2.889
	Kedisiplinan*Job Satisfaction	.509	1.325
a. Dependents Variable: Producttivitas Kerja			

Sumber: *Primary data is processed*, (2023)

Berdasarkan hasil analysis multikolinieritas pada table 2, menunjukkan bahwa ketujuh variable independent dalam research ini memiliki hasil *Tolerance Value* (TV) > 0,01 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas dari kedua variable tersebut.

c. Heteroscedasticity Test

Table 3 Hasil Heteroscedasticity Test

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1.278	.513		1.226	.098

Pengalaman Kerja	.048	.062	.011	.724	.276
Kedisiplinan	.052	.075	.052	.981	.128
Kompensasi	.084	.117	.120	1.843	.072
Job Satisfaction	.078	.053	.055	.875	.219
Kompensasi*Job Satisfaction	.001	.001	.034	.617	.321
Pengalaman Kerja*Job Satisfaction	.084	.117	.020	.643	.301
Kedisiplinan*Job Satisfaction	.078	.053	.055	.775	.223
a. Dependent Variable: Abs_Res					

Sumber: Primary data is processed, (2023)

Berdasarkan hasil analisis heterokedastisitas pada table 14, menunjukkan bahwa nilai significant ke 7 variable independent dalam research ini memiliki nilai absolut residualnya lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroscedasticity.

d. Autocorrelation Test

Table 4 Hasil Analisis Autocorrelation Test

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.849	.847	.26294	2.088
Predictors: (Constant), Kompensasi*Job Satisfaction, Pengalaman Kerja, Job Satisfaction, Kedisiplinan, Kompensasi					
Dependent Variable: Productivitas Kerja					

Sumber : Primary data is processed 2023

Berdasarkan hasil analisis autokorelasi pada table 4, dapat disimpulkan nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2,088; nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai significant 5%; terdapat 84 sampel dan 3 variable independent; maka nilai DU adalah 1,541 (sumber nilai DU ada di Durbin Watson). Tidak ada autokorelasi karena nilai DW sebesar 2,088 lebih dari batas atas (DU) yaitu 1,541, dan kurang dari (4-du) $4 - 1,541 = 2,459$.

Moderating Regretion Analysis (MRA)

Table 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.578	.513		3.126	.001
Pengalaman Kerja	.448	.062	.611	6.904	.000
Kedisiplinan	.652	.075	.752	9.981	.000
Kompensasi	.784	.117	.820	11.843	.000
Job Satisfaction	.578	.053	.255	7.075	.000
Kompensasi*Job Satisfaction	.301	.001	.034	117	.000
Pengalaman Kerja*Job Satisfaction	.584	.117	.820	443	.000
Kedisiplinan*Job Satisfaction	.378	.053	.255	6.075	.000
Dependent Variable: Productivitas Kerja					

Sumber :
Primary data is processed

d (2023)

Persamaan garis regresi berganda yang dikembangkan untuk penyelidikan ini ditunjukkan pada Table 16 di bawah ini :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Z + b_5Z_1X_1 + b_5Z_2X_2 + b_5Z_3X_3 + e_i$$

$$\hat{Y} = 2,578 + 0,448X_1 + 0,784X_3 + 0,578Z + 0,301X_1Z_1 + 0,584X_2Z_2 + 0,378X_3Z_3 + e_i$$

Pengtestan Hipotesis

a. Test t

Table 6 Hasil Test t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.578	.513		3.126	.001
	Pengalaman Kerja	.448	.062	.611	6.904	.000
	Kedisiplinan	.652	.075	.752	9.981	.000
	Kompensasi	.784	.117	.820	11.843	.000
	Job Satisfaction	.578	.053	.255	7.075	.000
	Kompensasi*Job Satisfaction	.301	.001	.034	117	.000
	Pengalaman Kerja*Job Satisfaction	.584	.117	.820	443	.000
	Kedisiplinan*Job Satisfaction	.378	.053	.255	6.075	.000

Dependent Variable: Productivitas Kerja

Sumber: Primary data is processed (2023)

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analysis data table 6 dan analysis test t menggunakan SPSS versi 25.00 for Windows :

- 1) Pada variable pengalaman kerja (X_1) $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $6,904 > 1,989$ dengan significantsi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara partial variable pengalaman kerja memiliki pengaruh yang significant terhadap productivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar pengalaman kerja maka productivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun juga semakin meningkat.
- 2) Pada variable kedisiplinan (X_2) $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $9,981 > 1,989$ dengan significantsi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara partial variable kedisiplinan memiliki pengaruh yang significant terhadap productivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kedisiplinan kerja maka productivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun juga semakin meningkat.
- 3) Pada variable Kompensasi (X_3) $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $11,843 > 1,989$ dengan significantsi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara partial variable kompensasi memiliki pengaruh yang significant terhadap productivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi maka productivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun juga semakin meningkat.
- 4) Pada variable pengalaman kerja*job satisfaction (X_1*Z) $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $4,157 > 1,989$ dengan significantsi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara partial variable pengalaman kerja*job satisfaction memiliki pengaruh yang significant terhadap productivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun, sehingga

hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap productivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun secara positive..

- 5) Dengan significantsi 0,000 0,05, 4,843 > 1,989 pada variable disiplin* job satisfaction (X_2^*Z) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variable disiplin* job satisfaction secara partial berpengaruh terhadap productivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun mendukung hipotesis kelima. Hal ini menunjukkan bagaimana kebahagiaan kerja dapat mengurangi dampak disiplin terhadap kemampuan pekerja untuk berproducts di MPM Motor Madiun.
- 6) H_0 ditolak dan H_a disetujui karena variable kompensasi*job satisfaction (X_3^*Z) thitung > ttable yaitu 6,075 > 1,989 dengan significantsi 0,000 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variable job satisfaction* remunerasi berpengaruh besar terhadap productivitas kerja

b. Test F

Table 7 Hasil Analysis Test F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5868.357	5	1173.671	76.420	.000 ^b
	Residual	5.393	78	.069		
	Total	5873.750	83			

a. Dependent Variable: Productivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi*Job Satisfaction, Pengalaman Kerja, Job Satisfaction, Kedisiplinan, Kompensasi

Sumber: Primary data is processed (2023)

Besarnya Fhitung = 76,420 > Ftable = 2,713 dengan tingkat significantsi F = 0,000 = 0,05 diketahui berdasarkan table 18. Hal ini menunjukkan bahwa bagi karyawan MPM Motor Madiun, job satisfaction merupakan variable moderasi pengaruh pengalaman kerja, disiplin, dan honor terhadap productivitas kerja.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Table 8 Table Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b					
1	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.921 ^a	.849	.847	.26294	2.088

a. Predictors: (Constant), Kompensasi*Job Satisfaction, Pengalaman Kerja, Job Satisfaction, Kedisiplinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Productivitas Kerja

Sumber : Primary data is processed (2023)

Berdasarkan table 8 dari hasil SPSS 25.0 for Windows dapat diketahui bahwa nilai R Square lebih besar dari 1 atau 0,849 yang menunjukkan adanya perbedaan yang significant antara kedua variable test. Bercontribution dalam peningkatan productivitas dan kedisiplinan pekerja di lingkungan kerja sebagai variable moderator bagi karyawan MPM Motor Madiun seperti di bawah ini :

$$R_y^2 \times 100\% = 0,849 \times 100\% = 84,9\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh pengalaman kerja, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap productivitas kerja dengan *job satisfaction* sebagai variable moderasi pada karyawan MPM Motor Madiun sebesar 84,9%. Sedangkan sisanya yaitu 15,1% dipengaruhi variable independent lain yang tidak diteliti dalam research ini.

Pembahasan

Pengaruh pengalaman kerja terhadap productivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun

Pengaruh pengalaman kerja terhadap output personel MPM Motor Madiun menjadi topik debat pertama. Analysis data dengan menggunakan test t diperoleh hasil bahwa variable pengalaman kerja (X_1) $t_{hitung} > t_{table}$ dengan nilai $6,904 > 1,989$ dan significantsi $0,000 < 0,05$ diterima dan H_0 Nol $6,904$ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variable pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap productivitas kerja karyawan di MPM Motor Madiun sampai batas tertentu, mendukung hipotesis pertama. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya tingkat pengalaman kerja karyawan, maka productivitas mereka di MPM Motor Madiun juga meningkat.

Istilah "productivitas" mengacu pada hubungan antara hasil (kuantitas product dan jasa yang dihasilkan) dan sumber daya (kuantitas tenaga kerja).

Pengaruh kedisiplinan terhadap productivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun

Dampak kedisiplinan terhadap productivitas karyawan MPM Motor Madiun dalam bekerja menjadi bahasan topik kedua. Berdasarkan analysis data dengan menggunakan test t diperoleh hasil bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima apabila t_{hitung} variable disiplin (X_2) $> t_{table}$ atau $9,981 > 1,989$ dengan significantsi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variable kedisiplinan berpengaruh cukup besar terhadap productivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun sampai batas tertentu mendukung hipotesis pertama. Hal ini menunjukkan bahwa productivitas karyawan MPM Motor Madiun meningkat seiring dengan tingkat kedisiplinan kerja mereka.

Kontrol diri karyawan berbentuk disiplin, dan penerapannya yang konsisten dapat meningkatkan tingkat komitmen tim terhadap pekerjaannya dalam suatu organization.

Pengaruh kompensasi terhadap productivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun

Topik bahasan ketiga adalah bagaimana productivitas karyawan di MPM Motor Madiun dipengaruhi oleh remunerasi. Berdasarkan analysis data dengan menggunakan test t, H_0 ditolak dan H_a diterima apabila pada Variable Kompensasi (X_3) $t_{hitung} > t_{table}$ menghasilkan $11,843 > 1,989$ dengan significantsi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variable honor berpengaruh cukup besar terhadap productivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun sampai batas tertentu mendukung hipotesis pertama. Hal ini menunjukkan bahwa staf di MPM Motor Madiun menghasilkan lebih banyak pekerjaan dengan honor yang lebih besar.

Patriot mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh imbalan moneter atau non-moneter yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas contribution mereka kepada perusahaan. Istilah "kompensasi" mengacu pada tunjangan yang diterima karyawan. Seorang karyawan mungkin dianggap produktif jika ia mampu menciptakan product atau jasa seperti yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat, meskipun productivitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan relatif terhadap input yang dikonsumsi. Pengaruh kompensasi otomatis pada productivitas.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap productivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun dengan *job satisfaction* sebagai variable moderasi

Pada topik keempat, kebahagiaan kerja digunakan sebagai moderator untuk mengkaji dampak pengalaman kerja terhadap productivitas kerja pekerja MPM Motor Madiun. Hasil

analysis data dengan test t menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena variable pengalaman kerja*job satisfaction ($X1*Z$) $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $4,157 > 1,989$, dengan significantsi 0,000 0,05. Hasilnya, hipotesis keempat diterima karena variable pengalaman kerja *kebahagiaan kerja secara partial berpengaruh besar terhadap producttivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun. Hal ini menunjukkan bagaimana kebahagiaan kerja dapat secara menguntungkan mengurangi dampak pengalaman kerja terhadap producttivitas kerja karyawan di MPM Motor Madiun.

Producttivitas di tempat kerja adalah hasil dari setiap orang harus menyelesaikan tugas yang ditugaskan. Kemampuan karyawan untuk bekerja dengan antusias dan bertanggung jawab merupakan prasyarat. Seorang karyawan dianggap memiliki bakat khusus, fisik yang sehat, kecerdasan, dan education jika memenuhi persyaratan untuk pekerjaan itu. Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya juga dapat dibantu dengan memiliki karyawan yang berkualitas dan etos kerja yang ketat. Karena dengan adanya kedua unsur tersebut akan menghasilkan tingkat producttivitas kerja yang besar yang akan menunjang keberhasilan perusahaan. Di sisi lain, jika producttivitas kerja turun, organization tidak akan mampu mencapai tujuannya.

Pengaruh kedisiplinan berpengaruh terhadap producttivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun dengan *job satisfaction* sebagai variable moderasi

Pada topik kelima, kebahagiaan kerja digunakan sebagai faktor pemoderasi untuk mengtest pengaruh disiplin terhadap producttivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun. Berdasarkan analysis data menggunakan test t diperoleh hasil bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena variable disiplin*job satisfaction ($X2*Z$) memiliki hasil $t_{hitung} > t_{table}$ sebesar $4,843 > 1,989$ dengan significantsi 0,000 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variable disiplin*job satisfaction secara partial berpengaruh terhadap producttivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun mendukung hipotesis kelima. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja memiliki kapasitas untuk memitigasi secara positive dampak disiplin terhadap producttivitas kerja pekerja MPM Motor Madiun.

Penegakan disiplin kerja dalam bisnis merupakan salah satu cara untuk meningkatkan producttivitas karyawan. Disiplin tempat kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku yang ditampilkan secara independent, dengan penuh pemahaman dan kemauan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organization atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Robbins, 2005. Disiplin tempat kerja sangat penting bagi perusahaan. Etos kerja yang besar merupakan cerminan dari seberapa bertanggung jawab seseorang terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap producttivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun dengan *job satisfaction* sebagai variable moderasi

Pada debat keenam, kebahagiaan kerja digunakan sebagai moderator untuk mengkaji dampak honor terhadap producttivitas kerja karyawan MPM Motor Madiun. Hasil analysis data dengan test t menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena variable kompensasi*job satisfaction ($X3*Z$) $t_{hitung} > t_{table}$ atau $6,075 > 1,989$ memiliki significantsi 0,000 0,05. Hal ini mendukung hipotesis keenam yang menyatakan bahwa variable pay*job happiness berpengaruh cukup besar terhadap producttivitas kerja sebagian karyawan MPM Motor Madiun. Hal ini menunjukkan bagaimana kebahagiaan kerja dapat memitigasi dampak honor terhadap producttivitas kerja pekerja di MPM Motor Madiun.

Shefyandi, Herman (2008: 159), Dibayar adalah salah satu jenis Shefyandi, Herman (2008: 159), Untuk mendapatkan imbalan dari karyawannya berupa prestasi kerja yang baik, perusahaan harus mengeluarkan biaya yang berkaitan dengan honor. Tentunya prestasi kerja

yang diberikan oleh karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan. Menghubungkan honor dengan kebahagiaan kerja adalah salah satu strategi terbaik untuk meningkatkan potensi producttivities karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analysis dan pembahasan mengenai pengaruh pengalaman kerja, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap producttivities kerja pada dengan *job satisfaction* sebagai variable moderasi pada karyawan MPM Motor Madiun, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positive dan significant pengalaman kerja terhadap producttivities kerja karyawan MPM Motor Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar pengalaman kerja maka producttivities kerja karyawan MPM Motor Madiun juga semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang positive dan significant kedisiplinan terhadap producttivities kerja karyawan MPM Motor Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kedisiplinan kerja maka producttivities kerja karyawan MPM Motor Madiun juga semakin meningkat.
3. Terdapat pengaruh yang positive dan significant kompensasi terhadap producttivities kerja karyawan MPM Motor Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi maka producttivities kerja karyawan MPM Motor Madiun juga semakin meningkat.
4. Terdapat pengaruh yang positive dan significant pengalaman kerja terhadap producttivities kerja karyawan MPM Motor Madiun dengan *job satisfaction* sebagai variable moderasi. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap producttivities kerja karyawan MPM Motor Madiun secara positive.
5. Terdapat pengaruh yang positive dan significant kedisiplinan terhadap producttivities kerja karyawan MPM Motor Madiun dengan *job satisfaction* sebagai variable moderasi. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memoderasi pengaruh kedisiplinan terhadap producttivities kerja karyawan MPM Motor Madiun secara positive.
6. Terdapat pengaruh yang positive dan significant kompensasi berpengaruh terhadap producttivities kerja karyawan MPM Motor Madiun dengan *job satisfaction* sebagai variable moderasi. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memoderasi pengaruh kompensasi terhadap producttivities kerja karyawan MPM Motor Madiun secara positive

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari research ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi perusahaan MPM Motor Madiun, diharapkan lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawane dan juga memperhatikan pengalaman kerja karyawane sehingga dapat berdampak pada producttivities kerja.
2. Bagi Karyawan, hendaknya bekerja dengan sebaik-baiknya dan mematuhi segala peraturan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, Jika melakukan research yang sejenis sebaiknya dapat mengembangkan research dengan menambahkan variable independentt yang mempengaruhi producttivities kerja karyawan yang tidak diteliti dalam *research* ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, H. (2018). Effect of Compensation on Employee Productivity in the Case of Kality Foods Manufacturing Factory, Addis Ababa. *Adidas Ababa Scence and Technology University*, June, 8.
- Arianti, S., Winatha, I. K., & Rizal, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Producttivitas Kerja Melalui Job satisfaction Karyawan. *JEE (Jurnal Edukasi Ekobis)*, 7(1).
- Baharuddin, L. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 61–70.
- Basari, I. (2013). Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Centra Multi Karya Bandung. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–57.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Gava Media.
- Djari, J. A., & Sitepu, F. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Job satisfaction Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Dinamika Bahari*, 7(2), 1740–1745.
- Farida, U. (2017). *Manajemen sumber daya manusia 1*. FE Universitas Muhammadiyah.
- Farida, Umi, & Hartono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umpo Press.
- Febriansyah. (2017). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Job satisfaction Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilaya H D Pagargunung*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. P Gramedia Pustaka.
- Hasan, H. (2021). Effect Of Work Experience And Work Environment On Job Satisfaction. *Bongaya Journal of Research in Management*, 4(2), 7–10. <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/index.php/BJRM>
- Hasibuan, M. (2017a). *Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan Kedelapan Belas*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017b). *Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan Kedelapan Belas*. PT. Bumi Askara.
- Jayanti, E., Utaminingsyas, R. R. B., & Farouk, U. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Samudera Perdana Selaras. *Admisi Dan Bisnis*, 21(2), 131–142. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi>
- Knoers, & Haditono. (2016). *Psikologi Perkembangan: Pengantar Dalam Berbagai Bagian*, Cetakan ke -12. Gajah Mada University Press.
- Komarudin. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Producttivitas Kerja Karyawan Pt Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2), 128–145. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2544>
- Mangkunegara, P. (2017). *Manajemen Sunber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia.
- Manullang. (2018). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Gajah Mada Press.
- Moorhead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organization*. Salemba Empat.
- Musyaffatulloh, D. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Jenjang Karier, Dan Penghargaan Terhadap Job satisfaction Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Surabaya Kertajaya. *Stie Mahardika Surabaya*, 1–14.
- Nafiah, R. D. (2018a). *Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Producttivitas Kerja Dengan Job satisfaction Sebagai Moderasi Pada Karyawan Bagian Productsi PR Djanoko Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

- Nafiah, R. D. (2018b). *Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Producttivitas Kerja Dengan Job satisfaction Sebagai Moderasi Pada Karyawan Bagian Productsi PR Djanoko Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Nisa, U. (2022a). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Producttivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional*. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.
- Nisa, U. (2022b). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Producttivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.
- Nuridin, D. U. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Job satisfaction Karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Pardomuan, L. R. (2018a). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Melalui Job satisfaction Terhadap Producttivitas Kerja Karyawan Ptpn Vii Unit Kedaton*. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Education Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Pardomuan, L. R. (2018b). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Melalui Job satisfaction Terhadap Producttivitas Kerja Karyawan Ptpn VII Unit Kedaton*. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Education Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Payaman, S. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Purnamasari, A., Handaru, A. W., & Parimita, W. (2021). The Effect of Career Development and Work Discipline to Job Satisfaction of Programming Department Employees at PT. X. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 139–162.
- Purnamasari, S. . (2017). *Penerapan Model Learning Cycle 7e (Elicit, Engange, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, And Extend) Untuk Meningkatkan Kemampuan Koneksi Matematis Dan Self-Efficacy Siswa Sma*. FKIP UNPAS.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Salemba Empat.
- Sabirin, & Ilham. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295>
- Salam, M. F. (2021a). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Producttivitas Karyawan Dengan Job satisfaction Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Makassar)*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Salam, M. F. (2021b). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Producttivitas Karyawan dengan Job satisfaction Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar)*. Program Studi Magister Manajemen fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Producttivitas Kerja Karyawan Bagian Productsi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sastrohadiwiryo, S. B. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen. Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama.
- Septyanto, D., & Pertiwi, R. E. (2020). The Effect of Motivation Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening variables (Study of Employee of PT CCPS West Jakarta). *Prosiding ICoISSE*, 1(1), 24–42.
- Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Sinungan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Producttivities Kerja*. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha. Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Research Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Research Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T., & Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Graha Ilmu.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, & Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Job satisfaction Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen (JRBM)*, 10(2), 24–33.
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Kencana.
- Sutrisno, E. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group.
- Swastha, B., & Handoko. (2018). *Manajemen Pemasaran Analysis Perilaku Konsumen*. BPEE.
- Umam, K. (2016). *Perilaku Organization*. Pusaka Setia.
- Yahya, M. A. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kedisiplinan, Dan Teamwork Terhadap Job satisfaction Karyawan Cv. Uniqpack Surabaya*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada