

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Ssc Quality Tasikmalaya

Sobur Sobirin¹, Arga Sutrisna², Suci Putri Lestari³

¹²³ Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. Peta No. 177, Kahuripan, Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya 46115

Korespondensi: sobur.737@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effect of work discipline and compensation both simultaneously and partially on the work productivity of Production Section employees at SSC Quality Tasikmalaya. The population in this study is 45 respondents who are employees of the Production Department at SSC Quality Tasikmalaya. The data collection methods used are interviews and questionnaires. Data analysis techniques in this study using multiple linear regression analysis, correlation coefficient and coefficient of determination using SPSS software version 25. The results of this study indicate that work discipline and compensation simultaneously affect work productivity. Work discipline partially has a positive and significant effect on work productivity. Compensation partially has a positive but insignificant effect on work productivity.*

Keyword: *Work Discipline, Compensation, Work Productivity.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi di SSC Quality Tasikmalaya. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 45 responden yang karyawan Bagian Produksi di SSC Quality Tasikmalaya. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja.

LATAR BELAKANG

Pandemi *Covid-19* telah memberikan dampak buruk terhadap UMKM. Sesuai rilis Katadata Insight Center (KIC) dalam siaran pers kementerian koordinator bidang ekonomi Republik Indonesia (2021), mayoritas UMKM (82,9%) merasakan dampak negatif dari pandemi ini dan hanya sebagian kecil (5,9%) yang mengalami pertumbuhan positif. Pandemi ini menyebabkan banyak UMKM kesulitan melunasi pinjaman serta membayar tagihan listrik, gas, dan gaji karyawan. Beberapa diantaranya sampai harus melakukan PHK. Kendala lain yang dialami UMKM, antara lain sulitnya memperoleh bahan baku, permodalan, pelanggan menurun, distribusi dan produksi terhambat.

Ditengah kondisi pemulihan ekonomi pasca *Covid-19* perekonomian Indonesia tengah menghadapi situasi yang sulit. Dalam menghadapi keadaan ini, berbagai sektor industri mencoba bertahan. Contoh yang terkena dampak pandemi ini adalah perusahaan UMKM konveksi SSC Quality Tasikmalaya.

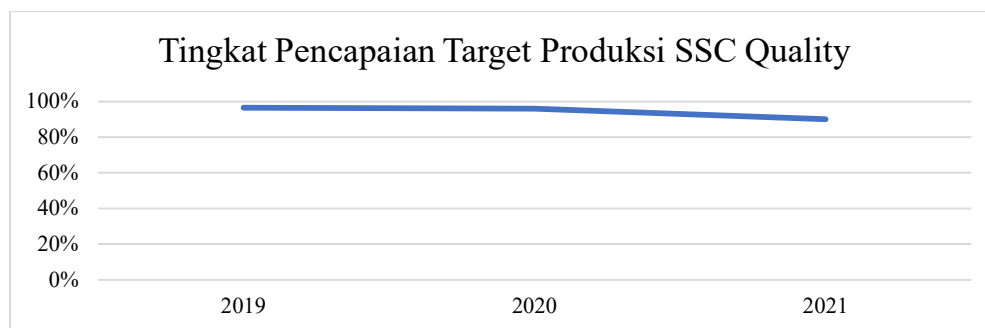
Peneliti memfokuskan objek penelitian di SSC Quality Tasikmalaya, dari survei pendahuluan yang dilakukan penulis didapatkan informasi bahwa perusahaan mereka mengalami penurunan produktivitas dari tahun ke tahun semenjak pandemi ini. Berikut ini merupakan data produksi perusahaan SSC Quality.

Tabel 1. Data Produksi SSC Quality Periode 2019-2021

Sumber: Perusahaan SSC Quality

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Jumlah Karyawan	Produktivitas Karyawan
2019	145.000	140.160	50	2.803
2020	130.000	125.140	50	2.502
2021	100.000	90.420	45	2.009

Dari Tabel 1. tersebut dapat dilihat bahwa target produksi yang tidak tercapai pada tahun 2019 sampai 2021. Pada tahun 2019 target produksi sebesar 145.000 unit namun jumlah produksi yang selesai hanya sebesar 140.160 unit serta produktivitas karyawan sebesar 2.803 unit/orang, selanjutnya pada tahun 2020 target produksinya sebesar 130.000 unit dan jumlah produksinya sebesar 125.140 unit serta produktivitas karyawannya menurun menjadi 2.502 unit/orang, sedangkan pada tahun 2021 kembali target produksi tidak dapat tercapai oleh perusahaan yaitu hanya sebesar 90.420 unit dari target sebesar 100.000 unit serta produktivitas karyawan yang kembali turun menjadi 2.009 unit/orang. Bahkan mereka sampai menurunkan Target Produksinya karena merasa tidak sanggup memenuhi Target Produksi setiap tahunnya.



Sumber: Data Produksi SSC Quality

Gambar 1. Tingkat Pencapaian Target Produksi Periode Tahun 2019-2021

Dari Gambar 1. terlihat bahwa target produksi tidak dapat tercapai oleh perusahaan pada setiap tahunnya. Terdapat juga penurunan tingkat pencapaian target produksi di Konveksi SSC Quality dari tahun ke tahun, pada tahun 2019 target yang dicapai sebesar 97%, namun pada tahun berikutnya di tahun 2020 target yang dicapai sebesar 96%, sedangkan pada tahun 2021 target yang dicapai perusahaan hanya sebesar 90%. jumlah penurunan ini sangat jauh. Penurunan produksi mengindikasikan adanya masalah pada produktivitas kerja karyawan di konveksi tersebut. Produktivitas karyawan yang terus menerus menurun akan mengancam keberlangsungan usaha, untuk itu penting bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Dari hasil wawancara dengan pemilik salah satu faktor dari menurunnya produktivitas kerja adalah disiplin kerja yang kurang baik, seperti banyaknya karyawan yang sering telat datang bekerja dan pulang lebih awal. Menurut Marlis (2014:2), Masalah ketidak disiplin kerja pada saat ini sangat banyak dihadapi oleh perusahaan, seperti masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan dan pada saat jam istirahat karyawan memilih makan diluar sehingga mengakibatkan berkurangnya jam produksi. Disiplin karyawan disuatu organisasi sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Apabila karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerjanya, maka dapat dipastikan produktivitas kerja pasti menurun. Sedangkan menurut baskoro (2014), Dengan disiplin kerja karyawan yang baik, akan mampu memperoleh produktivitas yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak mampu disiplin maka bisa mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Ghaza (2022:3), mengungkapkan kompensasi juga sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan selain disiplin kerja yang baik, yang bertujuan agar karyawan bisa lebih terdorong untuk bekerja dengan lebih baik sehingga karyawan memiliki produktivitas kerja yang baik. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya atas pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dari pemilik konveksi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya perusahaan SSC Quality dalam mencapai target kerja adalah melalui semangat kerja dengan pemberian kompensasi berupa Tunjangan Hari Raya Idul Fitri bagi seluruh karyawannya. Pekerja di Konveksi SSC Quality diberi upah Rp 30.000 s.d 40.000 perhari dengan rata-rata produksi 7 buah, dalam sebulan rata-rata bekerja selama 26 hari sehingga upah yang diperoleh pekerja dalam sebulan berkisar Rp 780.000 s.d Rp. 1.040.000. Besaran upah ini sebenarnya masih termasuk ke dalam upah minimum perusahaan yaitu sebesar 750.000

perbulan akan tetapi tentunya jumlah itu masih jauh berada dibawah Upah Minimum Kota Tasikmalaya. Besaran upah yang diterima pekerja tentu berpengaruh terhadap kesejahteraan mereka dan dapat menambah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi maka hasil produktivitas kerja akan meningkat.

Menurut wawancara dengan seorang karyawan alasan mereka kurang disiplin saat bekerja karena alasan kepentingan pribadi seperti harus beres-beres rumah dulu sebelum bekerja sehingga sering telat bekerja, mempunyai pekerjaan lain seperti bertani di sawah saat musim tani dan ikut memanen padi saat musim panen, faktor upah yang minim juga menjadi alasan lainnya. Pekerjaan yang semakin sulit tapi upah yang diberikan tetap, sehingga membuat beberapa karyawan kurang bersemangat dalam bekerja saat diberikan pekerjaan baru yang sedikit lebih sulit dari biasanya.

KAJIAN TERORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2013:825) mengemukakan bahwa: “Disiplin kerja merupakan sebuah alat yang dipakai para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan bisa meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan”. Sedangkan menurut Husain (2018:6) menyatakan bahwa: Disiplin kerja adalah sebuah bentuk usaha pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku para karyawan bisa secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja”. Dan menurut Edy Sutrisno (2016:89) menyatakan bahwa: “Disiplin pegawai adalah sikap seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.”

Menurut Hasibuan (2017:115) untuk mengukur disiplin kerja, digunakan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Norma

Norma adalah peraturan tentang hal yang boleh dilakukan dan hal yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan.

2. Sikap

Sikap adalah perilaku dan mental pegawai yang asalnya dari kerelaan atau kesadaran dirinya sendiri untuk melakukan tugas dan melaksanakan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

3. Tanggungjawab

Tanggungjawab adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan peraturan dan tugas dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

Kompensasi

Menurut Lidyawati (2019:2) mengemukakan bahwa:“Kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan”.Sedangkan menurut Ganyang (2018:93) menyatakan bahwa: “Kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu”. Dan menurut Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat financial maupun nonfinancial”.

Menurut Afandi (2018:194) mengungkapkan indikator-indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Produktivitas Kerja

Menurut Pitaloka (2020: 15) mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah hal utama untuk pekerja dalam perusahaan, sebab dengan produktivitas kerja diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan”. Sedangkan menurut Busro (2018:340) menyatakan bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.” Dan menurut Elbandiansyah (2019:250) menyatakan bahwa: “Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*).”

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya:

1. Sikap mental

Memiliki sikap mental dengan tekanan pekerjaan pada suatu perusahaan.

2. Pendidikan

Umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat diartikan sebagai pendidikan formal maupun non formal.

3. Keterampilan

Karyawan yang semakin terampil pada aspek tertentu, akan lebih mampu bekerja juga menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan dikatakan terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4. Manajemen

Arti manajemen disini bisa berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin juga mengendalikan staf atau bawahannya.

5. Hubungan industrial Pancasila (H.I.P)

Untuk menciptakan ketenagan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi

6. Tingkat penghasilan

Konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas apabila tingkat penghasilan memadai.

7. Gizi dan Kesehatan

Pegawai akan lebih kuat bekerja apabila pegawai dapat dipenuhi gizinya dan berbadan sehat, terlebih bila memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan sosial

Untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja karyawannya, suatu organisasi akan memberikan jaminan sosial.

9. Lingkungan dan Iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mempengaruhi pegawai sehingga senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

10. Sarana produksi

Sarana produksi mempengaruhi peningkatan produktivitas. Jika sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang akan menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Teknologi

Jika teknologi yang dipakai lebih maju, akan memungkinkan kerja tepat waktu dalam penyelesaian, jumlah yang dihasilkan lebih banyak, bermutu dan memperkecil terjadinya pemborosan.

12. Kesempatan berprestasi

Peningkatan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat ditimbulkan dari dorongan psikologis, apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi.

Berikut adalah indikator-indikator produktivitas menurut Sutrisno (2016:104):

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme seorang karyawan dalam bekerja, sangat bergantung pada kemampuan karyawan itu sendiri. Hal ini mempengaruhi daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil adalah salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Usaha untuk lebih baik dari hari kemarin merupakan pengertian dari semangat kerja. Etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya dapat dilihat dari indikator ini.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri bisa dilakukan dengan cara melihat harapan dan tantangan terhadap apa yang akan dihadapi, karena akan semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri harus dilakukan. Begitu pun harapan untuk menjadi lebih baik pada saatnya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang sebelumnya. Hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan merupakan pengertian dari mutu. Tujuan dari meningkatkan mutu adalah untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada saatnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Keluaran dan masukan adalah aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah disiplin kerja, kompensasi dan produktivitas kerja. Sedangkan yang menjadi subjek penelitiannya adalah karyawan bagian produksi UMKM Konveksi SSC Quality Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut Sugiyono, (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga hasilnya dapat mengetahui apa yang telah diduga. Menurut Sugiyono (2017:11) metode survey ialah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Data

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas mengenai disiplin kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) secara keseluruhan angka yang di dapat dari pernyataan pertama sampai pernyataan terakhir dari hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh nilai signifikansi dibawah 0,05 yang terlampir pada lampiran. Sehingga uji validitas pada variabel disiplin kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 . Berdasarkan hasil uji reliabilitas angka yang di dapat dari hasil perhitungan SPSS versi 25 menunjukkan angka yang di dapat diatas nilai cronbach alpha > 0.60 . Berdasarkan hasil uji reliabilitas angka yang di dapat dari hasil perhitungan SPSS versi 25 menunjukkan angka yang di dapat diatas cronbach alpha > 0.60 .

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.49408838
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.064
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 ^c

Dari hasil output yang di dapat dari hasil pengolahan SPSS versi 25 dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov yang menunjukkan angka yang di dapat > 0.05. Sehingga uji normalitas dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil pengujian Multikolinearitas menggunakan SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Multikolinearitas

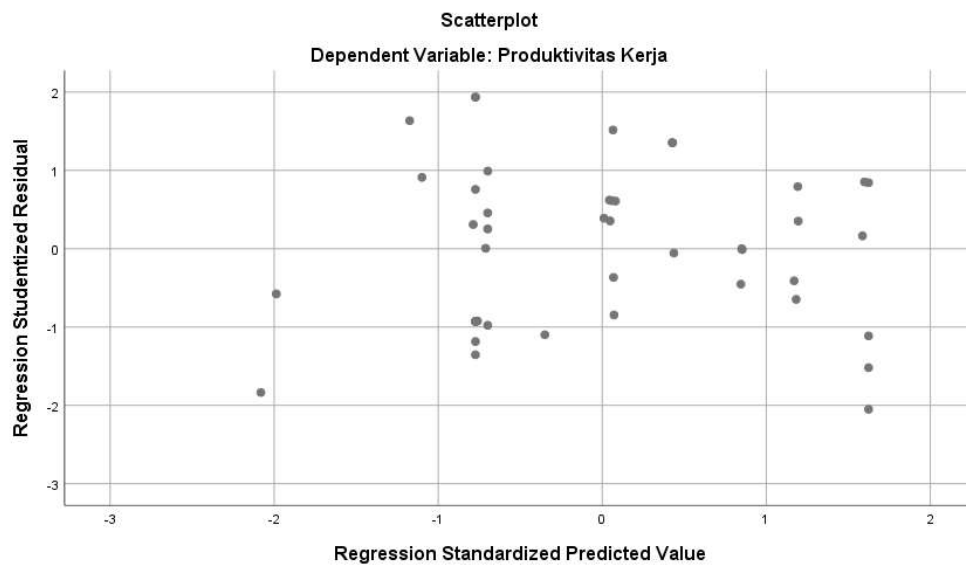
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.544	4.644		4.209	.000		
	Disiplin Kerja	.731	.341	.403	2.146	.038	.559	1.789
	Kompensasi	.023	.306	.014	.075	.941	.559	1.789

Dari Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukkan bahwa Disiplin Kerja $0,559 > 0,10$ dan Kompensasi $0,559 > 0,10$. Sedangkan pada kolom VIF Disiplin Kerja $1,789 < 10$ dan Kompensasi $1,789 < 10$. Disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas dapat terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil pengujian Heteroskedastisitas menggunakan SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Dari Hasil pengujian SPSS versi 25 yang dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedasitas. Dikarenakan pada gambar menunjukan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedisitas. Artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

Uji Autokorelasi

Berikut adalah hasil pengujian Autokorelasi menggunakan SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.413 ^a	.171	.131	6.646911	1.175

Dari Hasil pengujian SPSS versi 25 yang dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,175, dalam arti lain angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi, maka Uji Autokorelasi terpenuhi.

2. Persamaan Regresi Linear Berganda

Berikut adalah *output* dari hasil pengujian regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.544	4.644		4.209	.000
	Disiplin Kerja	.731	.341	.403	2.146	.038
	Kompensasi	.023	.306	.014	.075	.941

Hasil tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 19.544 + 0.731 X_1 + 0.023 X_2 + e$$

Dalam persamaan regresi di atas, konstanta adalah sebesar 19.544 hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada perubahan variabel disiplin kerja dan kompensasi, maka besarnya produktivitas kerja di SSC Quality akan sebesar 19.544.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.731 dengan arah hubungan positif menunjukkan kontribusi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0.731. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan memiliki kontribusi dalam peningkatan produktivitas kerja sebesar 0.731 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0.023 dengan arah hubungan positif menunjukkan kontribusi kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0.023. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan memiliki kontribusi dalam peningkatan produktivitas kerja sebesar 0.023 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.521	2	190.761	4.318	.020 ^b
	Residual	1855.620	42	44.181		
	Total	2237.141	44			

Berdasarkan Tabel 6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja SSC Quality dilakukan uji F. Dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja SSC Quality berdasarkan hasil uji F dengan perolehan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$ dengan tingkat hubungan yang kuat berdasarkan perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0.413 dan memiliki pengaruh sebesar 41,3%, sedangkan sisanya sebesar 58,7% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dsb. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2020) yang menunjukkan secara simultan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, serta hasil penelitian ini sejalan dengan Darmawan (2021) yang menunjukkan secara simultan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian bahwa disiplin kerja dan kompensasi telah dianggap penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja di SSC Quality. Dengan disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan kompensasi juga mempengaruhi produktivitas kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent. Berikut adalah hasil uji parsial variabel disiplin kerja yang dapat dilihat pada Tabel 7. sebagai berikut:

Tabel 7. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial
1	(Constant)	19.544	4.644		4.209	.000		
	Disiplin Kerja	.731	.341	.403	2.146	.038	.413	.314
	Kompensasi	.023	.306	.014	.075	.941	.282	.012

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Dari hasil perhitungan SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada Tabel 4.42 diperoleh nilai *Correlations Partial* (r) sebesar 0,314 yang menunjukkan terdapat hubungan yang dikategorikan cukup kuat antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Nilai *Coefficien Correlations Partial* tersebut bernilai positif yang berarti bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial adalah $[Kd = r \times 100\%]$ maka memiliki hasil $[Kd = (0,314)^2 \times 100\%] = 0,098596$ atau 9,85%, sehingga besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 9,85%

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil output SPSS versi 25 yang tersaji pada Tabel 4.42 nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ variabel disiplin kerja (X_1) sehingga H_a diterima. Artinya disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian apabila disiplin kerja (X_1) diterapkan dengan baik oleh seluruh karyawan SSC Quality maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Rizki Bestari (2013) mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkas Sejahtera Abadi yang hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Berkas Sejahtera Abadi.

5. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent. Berikut adalah hasil uji parsial variabel disiplin kerja yang dapat dilihat pada Tabel 8. sebagai berikut:

Tabel 8. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial
1	(Constant)	19.544	4.644		4.209	.000		
	Disiplin Kerja	.731	.341	.403	2.146	.038	.413	.314
	Kompensasi	.023	.306	.014	.075	.941	.282	.012

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Dari hasil perhitungan SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada Tabel 4.43 diperoleh nilai *Correlations Partial* (r) sebesar 0,012 yang menunjukkan terdapat hubungan yang dikategorikan sangat rendah antara kompensasi dengan produktivitas kerja. Nilai *Coefficien Correlations Partial* tersebut bernilai positif yang berarti bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja secara parsial adalah $[Kd = r \times 100\%]$ maka memiliki hasil $[Kd = (0,012)^2 \times 100\%] = 0,000144$ atau 0,014%, sehingga besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,014%

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil output SPSS versi 25 yang tersaji pada Tabel 4.43 nilai signifikansi $0,941 < 0,05$ variabel kompensasi (X_2) sehingga H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya kompensasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian kompensasi (X_2) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Alfian Yudapratama (2017) mengenai Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Ukm Pada Sentra Sepatu Cibaduyut Di Bandung yang hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada UKM Sentra Sepatu Cibaduyut Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada Konveksi SSC Quality termasuk kategori sangat baik, hal ini berarti Disiplin kerja yang dilakukan Konveksi SSC Quality untuk mencapai Produktivitas Kerja sudah sangat baik. Kompensasi pada Konveksi SSC Quality termasuk kategori sangat baik, artinya bahwa Kompensasi yang diberikan pada karyawan SSC Quality sudah baik dalam rangka mencapai Produktivitas Kerja yang diharapkan.
2. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja dan Kompensasi, secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan bagian produksi SSC Quality.
3. Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja secara parsial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan bagian produksi SSC Quality, sedangkan Kompensasi secara parsial, berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan bagian produksi SSC Quality.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan diatas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat membantu bagi kemajuan perusahaan Konveksi SSC Quality Kota Tasikmalaya, maupun bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran tersebut adalah:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Disiplin Kerja, Pimpinan harus tegas dalam jadwal kerja agar para karyawan tidak datang dan pulang sebelum waktunya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Kompensasi, “Penyediaan Fasilitas Kesehatan di Perusahaan” harus lebih diperhatikan, meskipun mendapat skor yang termasuk baik, tetapi skor tersebut terendah diantara yang lainnya. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Produktivitas Kerja, Pimpinan bisa memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang akan bekerja lembur agar para karyawan lebih semangat untuk bekerja lembur. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
4. Untuk peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerjayang belum diteliti penulis, seperti, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Ghaza.** 2022. *Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun*. Skripsi (S1) thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ahmad Hamdani.** 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Penggilingan Padi Purwogondo 1 Banyuwangi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2014
<http://digilib.unmuhjember.ac.id/files/disk1/45/umj-1x-ahmadhamda-2238-1-artikel-1.pdf>
- Alfian Yudapratama.** 2017. *Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Ukm Pada Sentra Sepatu Cibaduyut Di Bandung*. Fakultas Ekonomi Manajemen 2013. <http://repository.unpas.ac.id/32794/>
- Ardiansyah, Syahrums Agung, M Aziz Firdaus,** 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Manager Vol. 3, No. 4, November 2020.
<http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Afandi, P.** 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Azhar, Muhammad Elfi.** 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Humainiro, Vol 4. No1, pp 46-60
<http://www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>

- Baskoro, Candra Aji.** 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Management Analysis Journal, 3(2), 1–12 <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Darmawan, I Komang Puji.** 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Program Studi Manajemen (S1). <https://repo.undiksha.ac.id/5986/>
- Elbadiansyah.** 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Mahmed Ganyang, Edo Lestari.** 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lane Archive Management Jakarta*. Jurnal Lentera Bisnis. <http://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/122>
- Muhammad Busro.** 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Imam Ghozali.** 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan.** 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Husain, Bachtiar Arifudin.** 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. Jurnal Disrupsi Bisnis. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/655/530>
- Isabella Anggieta Kania , Fetty Poerwita Sary.** 2021. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung*. e-Proceeding of Management : Vol.8, No.6 Desember 2021. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/16918>
- Kurnia, Rafi Jody.** 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/5021>
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia.** 2021. *Siaran pers : Dukungan Pemerintah Bagi UMKM Agar Pulih di Masa Pandemi*. Jakarta.
- Lidyawati, S.** 2019. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Cirebon Satu)*. Skripsi. Cirebon: Universitas Sanata Darma. Skripsi. Bandar Lampung: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Marlis, Ningsih, Fitri.** 2014. *Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten RokanHulu*.
- Mangkunegara, A. A.** 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nidaul Izzah, Ida Ardiani,** 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama*. Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi.

<https://ojs.stiami.ac.id/index.php/bijak/article/view/78>

Ni Luh Putu Eka Wirayanti, Dr.I Wayan Bagia, M.Si. Ni Nyoman Yulianthini, S.E.,M.M.. 2017 *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi*. Jurnal Manajemen Indonesia Vol 5 No 2 (2017).

<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/11546>

Ni Putu Cindiana Claudia Santoni, I Wayan Suana. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung*. E-Journal Manajemen Unud, Vol 7. No10, pp 5379-5406

Peby Phillip Butar Butar, H. Nuridin 2022. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi*. Jurnal Ekonomi dan Industri Volume 23, No.2, Mei-Agustus 2022
<https://ojs.ekonomi-unkris.ac.id/index.php/JEI/article/view/728/pdf>

Pitaloka, F. D. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Teamwork, Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Susu Kedelai Cap SKA Gandu Mlarak*. Skripsi. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Poltak Sinambela, Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada

Ricky Reydonizar, Sudharto Hadi, Agung Budiarmo. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. PISMATEX Pekalongan)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 2, no. 4, pp. 35-42, Sep. 2013. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/3483>

Rizki Bestari, 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Berkas Sejahtera Abadi*. Business and Management Review, ISSN: 20676122.

<https://media.neliti.com/media/publications/245400-pengaruh-kompensasi-dan-disiplin-kerja-t-7b91d8d3.pdf>

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama

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

Siti Mujanah. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama*. Jakarta: Kencana

Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PRENADAMEDIA

Veithzal, Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada