



Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi pada Industri Manufaktur

The Influence of Compensation and Work Discipline on Employee Productivity: A Study in the Manufacturing Industry

¹Annisa Aulia Azizah, ²Sri Anugrah Natalina, ³Mahfudhotin, ⁴Ning Purnama Sariati

^{1,2,3,4}Universitas Negeri Islam Syekh Wasil Kediri

*Email: ^{*1}annisaazizah610@gmail.com, ²srianugrahnatalina@uinkediri.ac.id, ³mahfudhotin@uinkediri.ac.id, ⁴ningpurnama@uinkediri.ac.id*

Abstract:

This research aims to determine the effect of compensation and work discipline on the work productivity of production employees at PT Sukses Mitra Sejahtera. The research employs a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 253 respondents who are production employees at PT Sukses Mitra Sejahtera. The collected data were subsequently analyzed to identify the relationships and effects among the research variables using IBM SPSS version 24 software. The results indicate that the compensation received by employees is at an adequate level, employee work discipline falls within a relatively good category, and employee work productivity is at a moderate level. Furthermore, inferential analysis demonstrates that compensation has a significant effect on work productivity, work discipline has a significant effect on work productivity, and compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on the work productivity of production employees at PT Sukses Mitra Sejahtera.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Work Productivity

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 253 responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT Sukses Mitra Sejahtera. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan berada pada tingkat yang memadai, disiplin kerja karyawan tergolong pada kategori yang relatif baik, serta produktivitas kerja karyawan menunjukkan tingkat yang moderat. Lebih lanjut, hasil analisis inferensial membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, serta kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi, khususnya produktivitas kerja.

Dalam praktiknya, produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kebijakan manajerial yang diterapkan perusahaan. Meskipun produktivitas telah lama menjadi indikator keberhasilan organisasi, masih terdapat perbedaan temuan empiris terkait faktor-faktor yang memengaruhinya, terutama yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun penelitian lain justru menemukan hasil yang tidak signifikan. Ketidakkonsistenan temuan tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks perusahaan manufaktur yang memiliki karakteristik kerja berbasis target produksi dan jam kerja intensif. Oleh karena itu, kajian yang secara empiris menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih kontekstual serta rekomendasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berbasis bukti.

Lebih lanjut, sumber daya manusia berpenting dalam melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan. Kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan di masa depan dipengaruhi oleh pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif. Perusahaan umumnya tidak hanya berharap mempunyai sumber daya manusia yang terampil, namun juga mengharapkan seluruh karyawannya bekerja dengan gigih sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Pengelolaan sumber daya dalam perusahaan mengikuti aturan yang ditetapkan Allah untuk mencapai tujuan akhirat.¹

Sumber daya manusia sebagai sumber daya yang menggerakkan suatu organisasi atau perusahaan harus senantiasa diperhatikan, dipelihara, dan dikembangkan lebih lanjut oleh perusahaan. Salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan yaitu produktivitas yang baik. Produktivitas adalah perbandingan *output* (barang atau jasa) terhadap *input* (tenaga kerja, uang, material).² Perusahaan yang beroperasi dari waktu ke waktu harus mampu meningkatkan produktivitasnya, karena menyangkut produksi perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya guna meningkatkan produktivitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, keterampilan, etika kerja, motivasi, jaminan kesehatan, lingkungan kerja, sarana dan prasarana pendukung produksi, manajemen, disiplin kerja, dan kompensasi.³ Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa kepada pegawai secara adil dan layak, karena prestasi organisasi lahir dari kontribusi energi mereka.⁴ Pemberian kompensasi menjadi salah satu implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada semua jenis penghargaan individu untuk melaksanakan tugas organisasi.

¹ Zuraidah dan Sri Anugrah Natalina, "Kedisiplinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara serta Dampaknya pada Good Governance", *Jurnal LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi*, Vol. 19, No. 2 (2020), h. 260-269.

² Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 344.

³ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Bogor: In Media, 2015), h. 101-103.

⁴ Herman Sofyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018), h. 73.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Selain masalah kompensasi, perusahaan juga harus memperhatikan disiplin kerja karyawan. Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan disiplin kerja untuk mencegah kelalaian dan keteledoran yang dapat menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, terus menerus dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggarnya.⁵ Dengan disiplin kerja yang baik, maka karyawan dapat memperbaiki jam kerjanya sehingga tidak terjadi berbagai penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan.

Disiplin memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu masih memaknai disiplin kerja secara konvensional, yang terbatas pada kepatuhan terhadap jam kerja, aturan kehadiran, dan tata tertib organisasi. Penelitian ini menawarkan kebaruan secara teoritis dengan memperluas konsep disiplin kerja tidak hanya sebagai pengelolaan waktu, tetapi juga sebagai kemampuan karyawan dalam mengelola atensi dan fokus kerja di tengah tingginya distraksi digital untuk mencapai kondisi *deep work* (fokus mendalam).

Selain itu, kebaruan metodologis penelitian ini terletak pada pengujian simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada konteks industri manufaktur berbasis target produksi dengan sistem kerja intensif. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi kontribusi relatif masing-masing variabel secara lebih komprehensif dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan perspektif baru dalam pengembangan konsep disiplin kerja yang lebih adaptif terhadap tantangan lingkungan kerja modern, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia

Memiliki karyawan yang berkualitas baik merupakan harapan setiap perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peneliti telah melakukan observasi awal dengan mengambil tiga perusahaan sejenis (bidang kayu lapis) di Kabupaten Kediri yaitu PT. Sukses Mitra Sejahtera, CV. Sahabat Lama, dan CV. Sengon Barokah. Berdasarkan hasil observasi awal melalui perbandingan tiga perusahaan sejenis di bidang industri pengolahan kayu lapis tersebut menunjukkan bahwa PT Sukses Mitra Sejahtera merupakan perusahaan yang berdiri lebih awal dibandingkan dua perusahaan lainnya serta memiliki jumlah karyawan yang jauh lebih besar. Dari sisi penerapan disiplin kerja, PT Sukses Mitra Sejahtera menerapkan aturan yang lebih ketat, khususnya terkait ketepatan waktu kehadiran karyawan. Selain itu, sistem kompensasi yang diterapkan PT Sukses Mitra Sejahtera telah menggunakan mekanisme transfer bulanan, sementara dua perusahaan pembanding masih menerapkan sistem pembayaran manual mingguan. Perbedaan karakteristik tersebut menunjukkan bahwa PT Sukses Mitra Sejahtera memiliki kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tinggi, sehingga relevan untuk dijadikan objek penelitian terkait pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), h. 106.

Pada umumnya, perusahaan manufaktur mengoperasikan pabriknya 24 jam sehari karena mengejar target produksi. Keunikan divisi produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera yaitu menjadi divisi utama dan memberikan produktivitas kerja yang lebih optimal dibandingkan divisi lain. Hal tersebut dikarenakan divisi produksi diberikan tanggung jawab yang besar untuk dapat menyelesaikan target produksi serta dituntut menghasilkan produk yang memiliki kualitas dan mutu yang baik.⁶ Faktor produksi seperti tata letak, perencanaan, kualitas bahan baku yang baik, pengendalian produksi, dan proses produksi yang terstandar dapat menunjukkan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan.

Pemberian kompensasi yang dilakukan dengan tepat, baik dalam hal keadilan ataupun kelayakan maka akan menimbulkan rasa kepuasan pada karyawan dan mereka termotivasi untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah diberikan. Sebaliknya, jika keadilan dan kelayakan tidak terjaga sehingga menimbulkan keluhan dari karyawan dan merosotnya produktivitas kerja mereka. Hal ini dirasakan oleh karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera yang memiliki ketidakpuasan terhadap kompensasi yang mereka terima. Tidak adanya tambahan gaji ketika lembur dan tidak ada perbedaan gaji antara pegawai baru pegawai lama. Akibatnya pegawai merasa tidak puas dengan apa yang diterimanya karena tidak sesuai dengan hasil kinerja yang dicapainya.

Selain kompensasi, masalah disiplin kerja karyawan juga harus diperhatikan oleh suatu perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ukuran derajat disiplin kerja menurut I.S. Levine yang dikutip oleh Darodjat adalah apabila karyawan secara teratur datang bekerja tepat waktu, berpakaian baik untuk pekerjaan, menggunakan bahan dan peralatan dengan bijaksana, dan bekerja sesuai dengan metode yang ditentukan oleh perusahaan, dan selesai pada waktunya.⁷ Berikut ini rekapan absensi dan pencapaian target produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan Bagian Produksi dan Pencapaian Target
Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera Tahun 2018-2022

Tahun	Total (S,I,A)	Target (m³)	Realisasi (m³)	Keterangan (tercapai/tidak tercapai)
2018	62	65.000,00	55.231,96	Tidak tercapai
2019	49	65.000,00	49.345,22	Tidak tercapai
2020	56	67.200,00	56.322,14	Tidak tercapai
2021	37	68.700,00	71.012,43	Tercapai
2022	25	60.300,00	47.291,52	Tidak tercapai

Sumber : Dokumentasi dari Laporan PT. Sukses Mitra Sejahtera

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat diketahui bahwa terdapat banyak target produksi yang masih belum tercapai yaitu terjadi pada tahun 2018, 2019, 2020, dan 2022. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera kurang optimal. Tidak tercapainya target produksi yang

⁶ Data dari Hasil Wawancara dengan Bapak Indra selaku HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera, Tanggal 12 Juni 2024, Pukul 12.30 WIB.

⁷ Tubagus Achmad Darodjat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*, (Surabaya: Refika Aditama, 2015), h. 94.

telah ditetapkan PT. Sukses Mitra Sejahtera dikarenakan adanya karyawan yang tidak masuk kerja (sakit, izin alfa). Peraturan standar disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Indra yang menyatakan bahwa batas maksimal perizinan yang dilakukan dalam waktu satu tahun adalah 4 (empat) kali.⁸

Berdasarkan penelitian terdahulu, temuan Miftahul Hayatun menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai.⁹ Berbeda dengan penelitian dari Felicia Meydina Ento pada menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.¹⁰

Beberapa penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsudding menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.¹¹ Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ellisyah Mindari menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.¹²

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang bertujuan untuk mengidentifikasi kemungkinan keterkaitan atau hubungan antar variabel dalam suatu permasalahan yang telah ditentukan.¹³ Penelitian dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah produktivitas kerja. Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera yang berjumlah 692 orang. Penentuan besar sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus slovin, sehingga diperoleh 253 responden.

Data primer merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden yang mengisi kuesioner. Hasil penelitian tersedia dalam bentuk pernyataan mengenai variabel kompensasi (X_1),

⁸ Data dari Hasil Wawancara dengan Bapak Indra selaku HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera, Tanggal 12 Juni 2024, Pukul 11.30 WIB.

⁹ Miftahul Hayatun, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai", *Jurnal JAMANE*, Vol. 1, No. 2 (2022), h. 182-192.

¹⁰ Felicia Meydina Ento, "Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Food and Beverage Service", *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, Vol. 2, No. 5 (2023), h. 1101-1113.

¹¹ Syamsudding, "Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu)", *Jurnal JENIUS*, Vol. 5, No. 3 (2022), h. 610.

¹² Ellisyah Mindari, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin", *Jurnal Manajemen Kompeten*, Vol. 4, No. 2 (2021), h. 37.

¹³ Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2014), h. 51.

disiplin kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y). Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang penilaian mulai dari 1 = *sangat tidak setuju* hingga 5 = *sangat setuju*, untuk menangkap persepsi responden secara kuantitatif. Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Pertanyaan atau pernyataan dalam survey sesuai dengan indikator masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , di mana suatu item dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa item pernyataan memiliki tingkat keandalan yang baik. Setelah seluruh data dinyatakan valid dan reliabel, analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 24 untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kompensasi yang Diberikan kepada Karyawan Bagian Produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera

Kompensasi adalah suatu pengganti dari kontribusi jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.¹⁴ Apabila pemberian kompensasi dilakukan dengan tepat, baik dalam hal kebaikan ataupun kelayakan maka akan menimbulkan rasa kepuasan pada karyawan dan mereka termotivasi untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah diberikan. Sebaliknya, karyawan akan mengeluh dan merosotnya produktivitas kerja mereka jika rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi.

Pada hasil uji hipotesis, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,665 > 1,969$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Variabel kompensasi memperoleh nilai mean sebesar 37,86 dengan standar deviasi sebesar 3,933. Nilai mean tersebut berada pada skor $35,89 \leq X < 39,83$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera tergolong “cukup”. Kategori “cukup” yang dimaksudkan dalam hal ini terlihat pada teori indikator kompensasi menurut Afandi yang mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.¹⁵ Indikator-indikator tersebut dijadikan instrumen penelitian dan disebarkan kepada 253 responden sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Gaji
 - a. Gaji yang diterima oleh karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

¹⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2017), h. 375.

¹⁵ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*, (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2021), h. 194-195.

Beban kerja tersebut memiliki beberapa bagian, yaitu proses mempersiapkan bahan baku berupa kayu (*log yard*), pembubutan balok kayu menjadi lembaran kayu (*rotary*), pengeringan untuk menurunkan kadar air (*dryer*), menyambung potongan lembaran kayu menggunakan benang dan perekat (*composer*), perakitan lembaran kayu menggunakan mesin *glue spreader*, dan merapikan sisi triplek (*plywood*) dan meratakan permukaannya (*finishing*).

- b. Gaji yang diterima oleh karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera dapat menjamin kebutuhan keluarga.

Gaji yang diterima dapat menjamin kebutuhan keluarga karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera khususnya kebutuhan primer seperti sandang, papan, dan pangan.

2. Insentif

- a. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera mendapatkan insentif di luar gaji yang mereka terima.

Insentif yang biasa diterima oleh karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera berupa pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja.

- b. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera lebih semangat bekerja karena adanya insentif.

Karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera terdorong untuk bekerja lebih keras dengan adanya insentif yang mereka terima. Hal ini menimbulkan perasaan lebih senang pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

- c. PT. Sukses Mitra Sejahtera memberikan insentif kepada karyawan bagian produksi sesuai dengan prestasi kerja.

PT. Sukses Mitra Sejahtera memberikan insentif kepada karyawannya di bagian produksi sesuai dengan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan seperti mampu mencapai target sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

- a. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera sesuai dengan jabatan yang mereka tempati.

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera sesuai dengan jabatan yang mereka tempati. Semakin tinggi jabatan seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula tunjangan yang diterima. Urutan jabatan karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera yaitu manajer produksi, pengawas lini produksi, dan pekerja produksi.

- b. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera menerima THR untuk memenuhi kebutuhan.

Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera menerima THR setahun sekali untuk memenuhi kebutuhan perayaan hari besar keagamaan.

4. Fasilitas

- a. Seluruh karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera mendapatkan fasilitas jaminan kesehatan.

Seluruh karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera mendapatkan fasilitas jaminan kesehatan dari perusahaan berupa ruang Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kesehatan.

- b. PT. Sukses Mitra Sejahtera memberikan fasilitas yang lengkap dan memadai kepada seluruh karyawannya.

PT. Sukses Mitra Sejahtera memberikan fasilitas yang lengkap dan memadai seperti Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan, alat kerja yang baik dan layak pakai, serta Alat Pelindung Diri (APD).

DFP

B. Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera

Disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk bekerja secara teratur, terus menerus, dan menurut aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggarnya.¹⁶ Disiplin kerja menjamin ketertiban tetap terjaga dan tugas diselesaikan dengan lancar sehingga mencapai hasil yang optimal.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Nilai mean variabel disiplin kerja sebesar 41,60 dan standar deviasi sebesar 5,121. Nilai mean tersebut berada pada skor $39,04 \leq X < 44,16$. Hal tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera tergolong “cukup”. Kategori “cukup” yang disebutkan dalam hal ini dapat dilihat pada teori indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela yang meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, kepatuhan terhadap standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Indikator-indikator tersebut dijadikan instrumen penelitian dan membagikannya kepada 253 responden sehingga didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran

- a. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera berusaha untuk tidak bolos kerja.

Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu berusaha untuk tidak bolos kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan kehadiran karyawan di tempat kerja ketika *shift* sebelumnya belum berakhir seperti tiba pada pukul 07.00 WIB ketika masuk *shift* pagi (07.30 - 15.30 WIB).

- b. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu datang tepat waktu.

Ketika bekerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu datang tepat waktu. Mereka tiba di tempat kerja sebelum dimulainya jam kerja.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

- a. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti.

¹⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h. 335.

Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti. Karyawan yang bekerja kurang teliti sehingga hasil kerjanya kurang optimal akan memperoleh teguran dari atasan.

- b. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera berusaha untuk dapat meminimalkan risiko dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera berusaha untuk dapat meminimalkan risiko dalam melaksanakan pekerjaannya. Usaha yang dilakukan oleh PT. Sukses Mitra Sejahtera untuk meminimalkan risiko tersebut yaitu dengan mengadakan sosialisasi secara berkala terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

3. Ketaatan pada standar kerja

- a. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera mentaati Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.

Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera mematuhi SOP yang ditetapkan oleh perusahaan. SOP yang berlaku bagi karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera yaitu prosedur kerja produksi, Standar Proses & Kualitas (SPK), dan *job desc*.

- b. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang mereka lakukan.

Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukannya. Bentuk tanggung jawab mereka yaitu totalitas dalam bekerja, mengakui setiap kesalahan yang dilakukan, disiplin, dan mematuhi peraturan kerja.

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

- a. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera patuh dalam mengerjakan tugas.

Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu mematuhi peraturan yang berlaku dalam menjalankan tugasnya seperti tidak mengoperasikan *handphone* ketika bekerja dan berbicara seperlunya agar tidak mengganggu rekan kerja yang lain.

- b. Semua pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera berjalan lancar.

Semua pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu berjalan lancar, karena mereka bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, mengikuti semua arahan yang diberikan oleh pimpinan, dan didukung oleh peralatan kerja yang memadai.

5. Etika kerja

- a. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera mampu menjalin kerja sama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja lainnya.

Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera mampu membangun kerja sama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja lainnya. Kerja sama ini mirip dengan team bonding serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

- b. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera menghargai dan menghormati pendapat yang disampaikan oleh rekan kerjanya.

Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu menghargai dan menghormati pendapat yang disampaikan oleh rekan kerjanya. Pada saat kegiatan evaluasi kerja setiap bulan, karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera memperhatikan setiap pendapat yang disampaikan oleh rekannya untuk perbaikan kerja.

C. Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera

Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia melalui kinerja yang optimal. Produktivitas merupakan bagian yang tidak dapat diabaikan ketika merumuskan strategi bisnis seperti produksi, pemasaran, dan keuangan.

Berdasarkan hasil uji F, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($157,236 > 3,03$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan variabel kompensasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Variabel produktivitas kerja mendapatkan nilai mean sebesar 50,42 dengan standar deviasi sebesar 5,842. Nilai mean tersebut berada pada skor $47,5 \leq X < 53,34$. Hal tersebut menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera tergolong “cukup”. Kategori “cukup” yang dimaksudkan dalam hal ini terlihat pada teori indikator produktivitas kerja menurut Edy Sutrisno yang terdiri dari kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.¹⁷ Indikator-indikator tersebut dijadikan instrumen penelitian dan disebarkan kepada 253 responden sehingga didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Kemampuan

- a. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera mampu melakukan pekerjaannya karena sudah berpengalaman.

Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera mampu melakukan pekerjaannya karena sudah mempunyai pengalaman. Namun, pada dasarnya PT. Sukses Mitra Sejahtera tidak membutuhkan pengalaman kerja secara spesifik untuk karyawan bagian produksi.

- b. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, seperti kemampuan mengoperasikan mesin produksi, mampu melakukan analisis dengan baik, dan mengatur alur produksi.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

- a. Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani oleh karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu memenuhi target.

Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani oleh karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. Perusahaan tersebut memberikan target kepada

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 104-105.

karyawannya bagian produksi sebanyak 180 m³/hari, 1.125 m³/minggu, dan 4.500 m³/tahun.

- b. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya agar tidak terjadi kesalahan.

Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya agar tidak terjadi kesalahan. Kesungguhan mereka dapat dilihat ketika menyelesaikan pekerjaan dengan fokus dan penuh kehati-hatian agar mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

3. Semangat kerja

- a. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan.

Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera berusaha menyelesaikan pekerjaannya sesuai batas waktu yang ditentukan oleh atasan. Upaya yang dilakukan oleh karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera agar mampu menyelesaikan pekerjaannya sebelum batas waktu yaitu dengan cara datang tepat waktu kemudian segera mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

- b. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera tidak mengeluh atau terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan.

Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera tidak mengeluh atau terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan. Hal ini disebabkan karena PT. Sukses Mitra Sejahtera memberikan waktu istirahat kepada karyawan bagian produksi selama 1 jam pada masing-masing *shift*.

4. Pengembangan diri

- a. PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan diri mereka.

PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan diri mereka. PT. Sukses Mitra Sejahtera menyediakan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

- b. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera diberikan kesempatan untuk berkreaitivitas dalam bekerja.

Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu diberikan kesempatan untuk berkreaitivitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kreativitas mampu memberikan berbagai solusi alternatif untuk setiap masalah kerja yang muncul.

5. Mutu

- a. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu berusaha meningkatkan kualitas kerjanya.

Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Penyediaan alat kerja yang memadai dan ruang kerja yang nyaman dengan sirkulasi udara yang baik membuat karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera berusaha meningkatkan kualitas kerjanya.

- b. Hasil kerja yang diberikan oleh karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan.
Hasil kerja yang diberikan oleh karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan. PT. Sukses Mitra Sejahtera menilai kualitas kerja karyawannya dikatakan baik berdasarkan pada disiplin waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mempunyai sikap loyalitas, dan mampu mencapai target yang ditetapkan dengan baik.
6. Efisiensi
 - a. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaannya.
Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaannya. Karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera memanfaatkan waktu dengan semaksimal untuk memastikan pekerjaan selesai tepat waktu.
 - b. Waktu yang digunakan oleh karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
Waktu yang digunakan oleh karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. PT. Sukses Mitra Sejahtera menetapkan standar kerja sesuai dengan sistem manajemen ISO 9001:2015. Penerapan sistem tersebut dapat memastikan konsistensi mutu produk yang dihasilkan oleh PT. Sukses Mitra Sejahtera sesuai dengan persyaratan perusahaan atau pelanggan dan meminimalisir terjadinya kegagalan mutu produk selama proses produksi.

D. Rumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis, hasil penelitian terdahulu, serta permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, maka hipotesis dalam penelitian ini disusun secara sistematis dalam bentuk hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) sebagai berikut:

- 1. Hipotesis 1** (Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja)
 H_{01} : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera.
 H_{11} : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera.
- 2. Hipotesis 2** (Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja)
 H_{02} : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera.
 H_{12} : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera.
- 3. Hipotesis 3** (Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja)

H03: Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera.

H13: Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana setiap item pernyataan dalam instrumen mampu merepresentasikan konstruk yang diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen apabila digunakan secara berulang. Instrumen penelitian yang telah memenuhi kriteria valid dan reliabel merupakan prasyarat utama sebelum dilakukan analisis data lebih lanjut, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X_1)

Variabel Kompensasi (X_1)	Perbandingan		Nilai Sig.	Keputusan
	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}		
X1.1	0,705	0,123	0,000	Valid
X1.2	0,512	0,123	0,000	Valid
X1.3	0,637	0,123	0,000	Valid
X1.4	0,594	0,123	0,000	Valid
X1.5	0,684	0,123	0,000	Valid
X1.6	0,678	0,123	0,000	Valid
X1.7	0,691	0,123	0,000	Valid
X1.8	0,671	0,123	0,000	Valid
X1.9	0,622	0,123	0,000	Valid

Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, 2024

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi (X_1) memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel kompensasi (X_1) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil uji validitas instrumen variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja (X_2)	Perbandingan		Nilai Sig.	Keputusan
	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}		
X2.1	0,690	0,123	0,000	Valid

Variabel Disiplin Kerja (X ₂)	Perbandingan		Nilai Sig.	Keputusan
	Nilai R _{hitung}	Nilai R _{tabel}		
X2.2	0,692	0,123	0,000	Valid
X2.3	0,686	0,123	0,000	Valid
X2.4	0,686	0,123	0,000	Valid
X2.5	0,747	0,123	0,000	Valid
X2.6	0,723	0,123	0,000	Valid
X2.7	0,707	0,123	0,000	Valid
X2.8	0,657	0,123	0,000	Valid
X2.9	0,719	0,123	0,000	Valid
X2.10	0,671	0,123	0,000	Valid

Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, 2024

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X₂) memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel disiplin kerja (X₂) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil uji validitas instrumen variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Produktivitas Kerja (Y)	Perbandingan		Nilai Sig.	Keputusan
	Nilai R _{hitung}	Nilai R _{tabel}		
Y.1	0,632	0,123	0,000	Valid
Y.2	0,708	0,123	0,000	Valid
Y.3	0,715	0,123	0,000	Valid
Y.4	0,682	0,123	0,000	Valid
Y.5	0,685	0,123	0,000	Valid
Y.6	0,732	0,123	0,000	Valid
Y.7	0,707	0,123	0,000	Valid
Y.8	0,743	0,123	0,000	Valid
Y.9	0,623	0,123	0,000	Valid
Y.10	0,624	0,123	0,000	Valid
Y.11	0,711	0,123	0,000	Valid
Y.12	0,725	0,123	0,000	Valid

Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, 2024

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel produktivitas kerja (Y) memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel produktivitas kerja (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	9

Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, 2024

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dengan 9 item pernyataan memperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,823. Nilai tersebut termasuk dalam kategori 0,81 – 1,00 yang berarti sangat reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur instrumen kompensasi yang digunakan telah reliabel.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, 2024

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dengan 10 item pernyataan memperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,882. Nilai tersebut termasuk dalam kategori 0,81 – 1,00 yang berarti sangat reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur instrumen disiplin kerja yang digunakan telah reliabel.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	12

Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, 2024

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa variabel produktivitas kerja dengan 12 item pernyataan memperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,899. Nilai tersebut termasuk dalam kategori 0,81 – 1,00 yang berarti sangat reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur instrumen produktivitas kerja yang digunakan telah reliabel.

F. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi asumsi dasar model regresi linier. Pemenuhan asumsi klasik bertujuan agar estimasi parameter regresi yang dihasilkan bersifat tidak bias, efisien, dan konsisten, sehingga hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan secara akurat. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan sebelum pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi.

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		253
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88810503
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.051
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, 2024

Pada tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,092. Nilai tersebut lebih dari 0,05 yang berarti bahwa data yang diperoleh berdistribusi secara normal sehingga dapat dilanjutkan untuk pengolahan selanjutnya.

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.587	1.702
	Disiplin Kerja	.587	1.702

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, 2024

Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa nilai VIF sebesar $1,702 < 10$. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.557	.554	3.90363	2.049

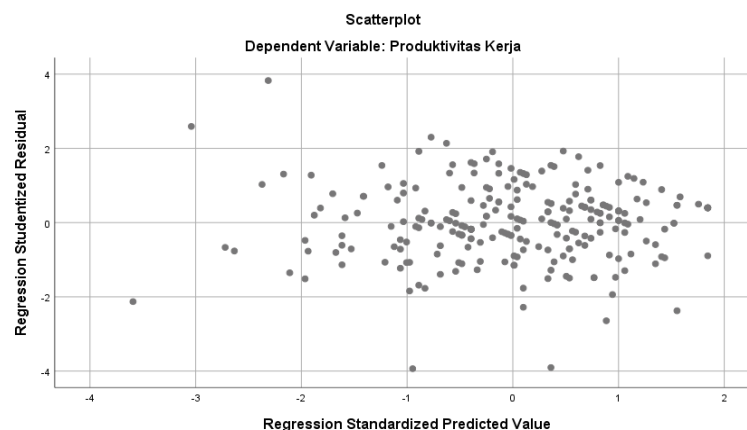
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, 2024

Berdasarkan pada tabel 10, diperoleh nilai uji Durbin-Watson (DW) sebesar 2,049. Kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 5%. Jumlah sampel (n) yang digunakan adalah 253 dan jumlah variabel bebas (k=2). Dengan demikian, setelah dihitung dan dibandingkan dengan tabel DW, bahwa nilai DW pada tabel adalah 2,049 berada diantara dU dan $4 - dU$. Nilai $dU = 1,8007$, $4 - dU = 4 - 1,8007 = 2,199$. Maka, $1,8007 < 2,049 < 2,199$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, 2024

Berdasarkan gambar 1, *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar secara acak ke atas dan di bawah nol. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

G. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji secara empiris pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dianalisis hubungan antarvariabel melalui uji korelasi Pearson untuk melihat tingkat keeratan hubungan. Selanjutnya, pengujian dilakukan menggunakan model regresi berganda yang dilengkapi dengan uji signifikansi statistik guna memastikan kebermaknaan pengaruh variabel yang diteliti.

Tabel 11
Analisis Korelasi

Correlations				
		Kompensasi	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.642**	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	253	253	253
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.642**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	253	253	253
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.613**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	253	253	253

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2024

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh hasil uji korelasi *pearson correlation* pada tabel 13 menunjukkan nilai signifikansi variabel kompensasi (X_1) dan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,000 artinya nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat korelasi antara kedua variabel. Nilai *pearson correlation* antara variabel kompensasi (X_1) dengan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,613 dan kategori nilai berada pada rentang 0,60 – 0,7999. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi dengan produktivitas kerja.

Tabel 12
Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.644	2.460		3.920	.000
	Kompensasi	.381	.082	.256	4.665	.000
	Disiplin Kerja	.634	.063	.556	10.117	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2024

Selanjutnya, melalui analisis regresi berganda pada tabel 12 menunjukkan bahwa hasil pengujian terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan besarnya koefisien regresi (b) pada variabel kompensasi (X_1) yaitu sebesar 0,381. Artinya setiap kenaikan nilai variabel kompensasi (X_1) sebesar 1% maka nilai produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,381. Koefisien tersebut bertanda positif, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Dan terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel produktivitas kerja (Y). Hal ini

ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi (b) sebesar 0,634. Artinya ketika nilai variabel disiplin kerja (X_2) meningkat sebesar 1% maka nilai produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,634. Koefisien tersebut bertanda positif, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Tabel 13
Uji Signifikansi (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.644	2.460		3.920	.000
	Kompensasi	.381	.082	.256	4.665	.000
	Disiplin Kerja	.634	.063	.556	10.117	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, 2024

Kemudian, berdasarkan Tabel 13 diperoleh informasi bahwa uji signifikansi atau uji t pada baris kedua didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,665 dan t_{tabel} sebesar 1,969. Artinya t_{hitung} (4.665) > t_{tabel} (1,969) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera. Dan pada baris ketiga diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,117 dan t_{tabel} sebesar 1,969. Artinya t_{hitung} (10,117) > t_{tabel} (1,969) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Tabel 14
Uji Signifikansi (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4792.014	2	2396.007	157.236	.000 ^b
	Residual	3809.575	250	15.238		
	Total	8601.589	252			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, 2024

Berdasarkan uji F pada tabel 16, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 157,236 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai $F_{tabel} = 3,03$. Diketahui jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

(157,236 > 3,03) dan taraf signifikansi (0,000) < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Tabel 15
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.554	3.90363

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, 2024

Berdasarkan Tabel 15 diperoleh informasi bahwa hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil *R square* sebesar 0,557. Artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera sebesar 55,7%, sedangkan untuk sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera berada pada kategori memadai, dengan nilai mean sebesar 37,86 yang berada pada rentang skor $35,89 \leq X < 39,83$. Disiplin kerja karyawan bagian produksi juga berada pada kategori yang relatif baik, ditunjukkan oleh nilai mean sebesar 41,60 yang berada pada rentang skor $39,04 \leq X < 44,16$. Sementara itu, produktivitas kerja karyawan bagian produksi berada pada tingkat moderat dengan nilai mean sebesar 50,42 yang berada pada rentang skor $47,50 \leq X < 53,34$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera. Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai *F* hitung sebesar 157,236 yang lebih besar dari *F* tabel sebesar 3,03 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Besarnya kontribusi kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi adalah sebesar 55,7%, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi manajemen PT Sukses Mitra Sejahtera, khususnya dalam pengambilan keputusan strategis di bidang pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen perlu melakukan evaluasi dan penyempurnaan sistem kompensasi agar lebih mencerminkan prinsip keadilan dan kelayakan, terutama terkait pemberian upah

lembur serta perbedaan kompensasi berdasarkan masa kerja dan kinerja. Selain itu, penguatan disiplin kerja hendaknya tidak hanya difokuskan pada kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga diarahkan pada pengelolaan waktu dan fokus kerja karyawan untuk mendukung pencapaian produktivitas yang optimal dan berkelanjutan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Variabel yang diteliti hanya mencakup kompensasi dan disiplin kerja, sehingga belum sepenuhnya menjelaskan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu, data yang digunakan bersumber dari kuesioner yang bersifat persepsional, sehingga sangat bergantung pada subjektivitas responden. Objek penelitian yang terbatas pada satu perusahaan juga membatasi tingkat generalisasi hasil penelitian. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi. Selain itu, penggunaan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) atau penelitian longitudinal dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika produktivitas kerja karyawan. Perluasan objek penelitian pada perusahaan sejenis di sektor industri yang berbeda juga diharapkan dapat meningkatkan validitas eksternal dan daya generalisasi temuan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala Publishing, 2021.
- Bapak Indra, HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera. 12 Juni 2024.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Darodjat, Tubagus Achmad. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama, 2015.
- Ento, Felicia Meydina. "Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Food and Beverage Service." *Jurnal Pariwisata dan Bisnis*, 2.5 (2023).
- Hayatun, Mifathul. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Indrawan, Rully, dan Poppy Yaniawati. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2014.
- Mahfudhotin, M. (2017). Prediksi Curah Hujan dengan Model Deret Waktu dan Prakiraan Krigging pada 12 Stasiun di Bogor Periode Januari 2013-Desember 2014. *Jurnal Riset dan Aplikasi Matematika (JRAM)* 1 (1), 8-16
- Mahfudhotin, M. (2022). *STATISTIKA*. Kediri, Indonesia: IAIN Kediri Press.
- Mahfudhotin, M. (2023). 'Forecasting plafond dengan time series Pada Kredit Multiguna di Pt. bank Jatim Cabang Rsu dr. Soetomo Surabaya', *Fraction: Jurnal Teori dan Terapan Matematika*, 3(1), pp. 14–22. doi:10.33019/fraction.v3i1.37.
- Mahfudhotin, Sari. Panel data regression analysis utilizing CEM and FEM methods in relation to the profitability of Sharia commercial banks (2015–2024). *Jurnal Factor M*, 8.2 (2025).
- Mindari, Ellisyah. "Pengaruh Mqotivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin." *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4.2 (2021).

- Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media, 2015.
- Rivai, Viethzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2018.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Sofyadi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Syamsudding, "Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu)." *Jurnal JENIUS*, 5.3 (2022).
- Zuraidah dan Sri Anugrah Natalina. "Kedisiplinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Serta Dampaknya Pada Good Governance." *Jurnal LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi*, 19.2 (2020).