



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ikame Group Bekasi

Rima Maharani¹, Kartika Yuliantari², Nurhidayati³, Sugiyah⁴

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika

Received: 23 November 2023
Revised : 02 Desember 2023
Accepted: 09 Desember 2023

Abstrak

The study aims to analyze the impact of labour discipline and compensation on employee productivity in Ikame Group Bekasi. The population on this study is the entire employee of Ikame Group Bekasi. The sample in this study is a total of 68 samples. The research methods used in this study, namely quantitative descriptive and sampling methods, are probability samplings. The data used in this study are primary data and secondary data. The data analysis method used in this study is double regression analysis with the help of the IBM SPSS 25 application program. The results of the analysis showed that (1) labour discipline variables influence labour productivity, (2) compensation variables have no influence on labour productiveness, (3) labour disciplinary variables and compensation in combination – both have a partial and significant impact on the employee's labor productivities.

Keywords: Work Discipline, Compensation, Work Productivity.

(*) Corresponding Author:

Maharanirima05@gmail.com

How to Cite: Maharani, R., Yuliantari, K., Nurhidayati, & Sugiyah. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ikame Group Bekasi. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10435211>

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusia, bila suatu manajemen tidak memiliki kemampuan dalam merencanakan alokasi, maka kinerja sumber daya manusia menjadi tidak maksimal. Suatu pimpinan harus teliti dalam melihat potensi dan kemampuan setiap individu. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat menghasilkan suatu hal positif yang berdampak baik kepada kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Ajabar, 2020). Mengingat peran manusia sangat penting dalam suatu organisasi, perlu ada kolaborasi yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana prasana yang lengkap, tetapi lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting karena semakin disiplin karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas yang dicapai. Tanpa disiplin dari para karyawan akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

“Disiplin adalah perasaan patuh pada nilai-nilai yang kita yakini penting, seperti mengikuti tugas kita di tempat kerja dan tepat waktu. Ketika setiap orang dalam suatu perusahaan berperilaku disiplin, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai” (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai

disiplin yang baik. Kedisiplinan didefinisikan sebagai karyawan yang selalu tiba dan pulang tepat waktu, melakukan semua tugasnya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Dengan adanya tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja dapat menciptakan suatu kinerja yang meningkat (Fatoni et al., 2016).

Disisi lain selain disiplin kerja, Agar pegawai giat dalam bekerja dan mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka diperlukan suatu yang dapat memotivasi para pegawai yaitu dengan memberikan perhatian dan imbalan yang sesuai dengan kinerja pegawai. Imbalan yang dapat memberikan motivasi terhadap karyawan disebut dengan kompensasi.

“Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan baik dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung” (Agung & Aziz Firdaus, 2020). Oleh karena itu, sangat diperlukan imbalan agar bisa menjamin kesejahteraan mereka, di samping itu pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Kompensasi yang diharapkan oleh karyawan adalah berupa pemberian gaji tepat waktu, pemberian bonus karena telah mencapai target, dan tunjangan berupa asuransi. Pemberian kompensasi diharapkan dapat membuat peningkatan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja sebagai upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dengan cara melebihi upah dasar. Pada dasarnya pemberian kompensasi bukanlah hak melainkan penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja (Agung & Aziz Firdaus, 2020).

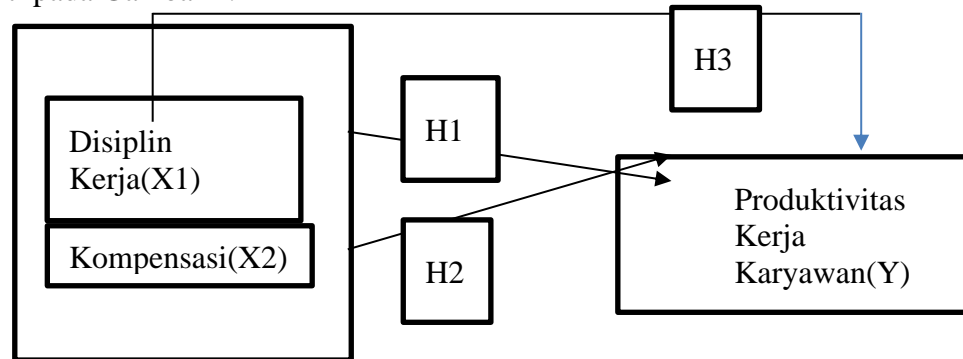
Permasalahan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan dinilai kurang maksimal, sehingga masih banyak karyawan yang datang terlambat dan berlama-lama pada saat jam istirahat sehingga belum mampu meningkatkan produktivitas kerja. Masalah lain terjadi ketika perusahaan telah memberikan kompensasi yang telah diharapkan oleh karyawan, tetapi masih ada karyawan yang produktivitasnya masih rendah.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan maka, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu (1) apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, (3) terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah maka, tujuan penelitian ini yaitu (1) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, (3) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Kerangka Berpikir

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disusun kerangka berpikir seperti pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar 1 yaitu kerangka berpikir, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu :

H₁ : Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₂ : Kompensasi Memiliki Pengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₃ : Disiplin Kerja dan Kompensasi Memiliki Pengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Nur Baiti & Kustiyah, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Ikame Group Bekasi. Peneliti akan menggunakan metode survey yang akan diberikan kepada seluruh karyawan dalam bentuk kuesioner/angket. Penelitian ini menggunakan skala likert, metode pengumpulan data melalui observasi, kuisisioner/angket, serta dokumentasi.

3. Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono mendefinisikan “Populasi adalah suatu wilayah generaliasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan spesifikasi tertentu yang terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan menarik kesimpulan”(Nur Baiti & Kustiyah, 2020). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Ikame Group. Menurut Sugiyono mendefinisikan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” . sampel dipilih dengan menggunakan metode *probability sampling*, “Probability sampling merupakan teknik sampling yang dilaksanakan dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada seluruh anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel” (Fauzy, 2019). Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 68 sampel.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan daftar pernyataan yang sudah disusun sebelumnya dan disebar kepada responden untuk mendapatkan informasi yang dapat menjawab tujuan penelitian, serta menggunakan literatur dari jurnal atau hasil penelitian sebelumnya.

5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menguji hipotesis menggunakan Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang digunakan dalam penelitian.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Produktivitas Kerja
- a = Konstant
- b = Koefisien regresi (nilai tingkatan atau penurunan)
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Kompensasi
- e = Standar error

Pengujian ini menggunakan SPSS IBM versi 25, untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai koefisien diterminasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Perusahaan

Ikame Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, importir, penjual dan pemasaran peralatan cuci mobil dan motor di Indonesia yang beralamat di Jl.Tomohon No.24, kelurahan Jatirahayu, kecamatan Pondok Melati Bekasi.

2. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja			
1	0,59	0,2387	Valid
2	0,685	0,2387	Valid
3	0,516	0,2387	Valid
4	0,518	0,2387	Valid
5	0,695	0,2387	Valid
6	0,698	0,2387	Valid
7	0,675	0,2387	Valid
8	0,68	0,2387	Valid
9	0,639	0,2387	Valid
Kompensasi			
10	0,541	0,2387	Valid
11	0,706	0,2387	Valid
12	0,54	0,2387	Valid
13	0,568	0,2387	Valid

14	0,557	0,2387	Valid
15	0,628	0,2387	Valid
16	0,561	0,2387	Valid

Berdasarkan tabel 1 semua indikator pernyataan dalam variabel disiplin kerja maupun kompensasi dinyatakan valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Y

Produktivitas kerja			
17	0,637	0,2387	Valid
18	0,697	0,2387	Valid
19	0,467	0,2387	Valid
20	0,538	0,2387	Valid
21	0,611	0,2387	Valid
22	0,652	0,2387	Valid

Berdasarkan tabel 2 semua indikator pernyataan dalam variabel produktivitas kerja dinyatakan valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.447	3.561		5.460	.000
	disiplin_kerja	.152	.060	.299	2.535	.014
	Kompensasi	.050	.086	.069	.581	.563

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan tabel 3, persamaan regresi linear yang didapat adalah $Y = 19,447 + 0,152X_1 + 0,050X_2$. Arti angka- angka persamaan diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta produktivitas kerja (Y) sebesar 19,447 yang berarti apabila variabel X_1 , dan X_2 sama dengan nol maka nilai disiplin kerja dan kompensasi sebesar 19,447 atau tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,152, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja akan mempengaruhi kompensasi sebesar 0,152.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,050, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja akan mempengaruhi kompensasi sebesar 0,050.

5. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t

Berdasarkan tabel 3 variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,535 kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,688 Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,535 > 1,669$. Taraf signifikansi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,014 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah disiplin kerja memiliki pengaruh produktivitas kerja karyawan secara parsial. Sedangkan untuk variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,581 kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,688. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,581 < 1,688$. Taraf signifikansi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,563 dan lebih besar dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah kompensasi tidak memiliki pengaruh produktivitas kerja karyawan secara parsial.

2. Hasil Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	15.315	2	7.657	3.425	.039 ^b	
Residual	145.317	65	2.236			
Total	160.632	67				
a. Dependent Variable: produktivitas						
b. Predictors: (Constant), kompensasi						

Pada tabel 4 diperoleh F_{hitung} sebesar 3,425 dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,14. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang didapat adalah disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Ikame group, dengan demikian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji parsial (uji t), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada Ikame Group Bekasi. Perhitungan uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,535 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,669 (df =65).
2. Berdasarkan uji parsial (uji t), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan pada Ikame Group Bekasi. Perhitungan uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 0,0581 yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,669 (df =65).
3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji f), dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara bersama -sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Ikame Group Bekasi. Perhitungan uji f menunjukkan bahwa f_{hitung} sebesar 3,425 yang lebih besar dari f_{tabel} yaitu sebesar 3,14 (df = 65).

REFERENCES

- Agung, S., & Aziz Firdaus, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja KARYAWAN. In *Firdaus Jurnal Manager* (Vol. 3, Issue 4). <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish Publisher.
- Fatoni, A., Somad, M. A., & Ilham, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. A. Wildan, Ed.). Alqaprint Jatinangor.
- Fauzy, A. (2019). *Metode Sampling* (A. Canty, Ed.; 1st ed.). Universitas Terbuka. www.ut.ac.id.
- Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, 04(01), 69–87.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <http://repository.stei.ac.id/4602/1/Analisis%20Disiplin%20Kerja%20Karyawan.pdf>