

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM KONVEKSI DI DESA  
TEMBOK BANJARAN KECAMATAN ADIWERNA KABUPATEN TEGAL



TUGAS AKHIR

OLEH :

INDAH FAIZATUNNI'MAH FITHRIYAH

NIM 18030137

PROGRAM STUDI DIII AKUNTANSI

POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA

2021

## HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir yang berjudul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM KONVEKSI DI DESA  
TEMBOK BANJARAN KECAMATAN ADIWERNA KABUPATEN TEGAL

Oleh Mahasiswa :

Nama : Indah Faizatunni'mah Fithriyah

NIM : 18030137

Telah diperiksa dan di koreksi dengan baik dan cermat. Karena itu pembimbing  
menyetujui mahasiswa tersebut untuk menempuh ujian tugas akhir.

Tegal, 5 Juli 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Erni Unggul SU., S.E., M.Si

NIPY. 10.006.028



Anita Karunia, S.E., M.Si

NIPY. 09.015.240

## HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir yang berjudul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM KONVEKSI DI DESA  
TEMBOK BANJARAN KECAMATAN ADIWERNA KABUPATEN TEGAL

Oleh :

Nama : Indah Faizatunni'mah Fithriyah

NIM : 18030137

Program Studi : Akuntansi

Jenjang : Diploma III

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir  
Program Studi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal.

Tegal, 22 Juli 2021

1. Erni Unggul SU., SE, M.Si  
Ketua Penguji



2. Asrofi Langgeng N, S.Pd,M.Si, CTT  
Penguji 1



3. Arifia Yasmin, SE, M.Si, Ak CA  
Penguji 2



Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



Yeni Priatna Sari., MSi, Ak, ASEAN CPA  
NIPY. 03.013.142

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAAN TA

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis dalam bentuk Tugas Akhir ini yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM KONVEKSI DI DESA TEMBOK BANJARAN KECAMATAN ADIWERNA KABUPATEN TEGAL”. Beserta isinya adalah benar-benar karya sendiri.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini untuk dapat dijadikan pedoman bagi yang berkepentingan, dan saya siap menanggung segala resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran atas etika keilmuan dalam karya tulis saya ini, atau adanya klaim terhadap keaslian karya tulis saya ini.

Tegal, 22 Juli 2021

Yang membuat pernyataan



Indah Faizatunni'mah Fithriyah

NIM. 18030137

### HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai mahasiswa Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indah Faizatunni'mah Fithriyah

NIM : 18030137

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui memberikan kepada Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama. Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusif Royalty Free Right*). Atas karya ilmiah saya yang berjudul "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM DI DESA TEMBOK BANJARAN KECAMATAN ADIWERNA KABUPATEN TEGAL". Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama berhak menyimpan, mengalih mediakan atau formatkan, mengelola atau mempublikasikan di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta, dengan menerapkan prinsip-prinsip, etika dan aturan hukum yang berlaku tentang penggunaan informasi. Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama, atas segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta/plagiatisme dalam karya ilmiah ini. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Tegal, 22 Juli 2021

Yang membuat pernyataan



Indah Faizatunni'mah Fithriyah

NIM. 18030137

## HALAMAN MOTTO

*“Dunia ini hanya memiliki tiga hari. Hari kemarin, ia telah pergi bersama dengan semua yang menyertainya. Hari esok, kamu mungkin tak akan pernah menemuinya. Hari ini, itulah yang kamu miliki, maka berallah di hari ini.”*

*(Hasan al Bashri)*

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.”*

*(Qs. Al-Insyirah 6:7)*

*Maka nikmat tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan*

*(Qs. Ar-Rahman 12-13)*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayahnya, saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Karya sederhana ini dipersembahkan untuk :

1. Keluarga tercinta, Abah dan Umih yang selalu memberikan semangat dan doanya, adik-adik saya yang telah memberikan semangat,
2. Dosen pembimbing Tugas Akhir yang telah dengan baik membimbing Tugas Akhir ini,
3. Sahabat bucin yang selalu ada Lulu, Fida, Winda, Rita, Niken yang dari awal semester sampai sekarang selalu memberikan dukungan satu sama lain
4. Teman-teman kelas F Reguler DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal Tahun 2021,
5. Teman-teman dekat yang selalu ada yang memberikan motivasi hasna, eva, mba khusnul, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu,
6. Keluarga besar Politeknik Harapan Bersama Tegal,

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal”.

Tugas Akhir ini diajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Ahli Madya (A.Md) pada Program Studi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama.

Proses penyusunan Tugas Akhir ini sudah diusahakan semaksimal mungkin, walaupun ada kekurangan itu karena keterbatasan yang dimiliki penulis layaknya sebagaimana manusia biasa, karena proses penyusunan Tugas Akhir ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis hendak memberikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada yang terhormat:

1. Bapak Nizar Suhendra, SE., MPP, selaku Direktur Politeknik Harapan Bersama.
2. Ibu Yeni Priatna Sari., MSi, Ak, ASEAN CPA selaku Ka. Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama.
3. Ibu Erni Unggul SU., SE, M.Si, sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk hingga terselesaikannya penyusunan Tugas Akhir ini.



4. Ibu Anita Karunia, SE, M.Si, sebagai Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk hingga terselesaikannya penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Seluruh Karyawan dan Karyawati UMKM Konveksi yang ada di Desa Tembok Banjaran yang telah memberikan bantuan selama melaksanakan penelitian.
6. Kepada Orang tua saya yang telah memberikan semangat dan dukungan yang sangat besar kepada penulis selama penulisan Tugas Akhir ini.
7. Kepada Sahabat dan teman-teman penulis yang telah bersedia bertukar pendapat, memberikan saran serta masukan dan juga memberi semangat kepada penulis dalam penulisan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini jauh dari sempurna, masih banyak kekurangan,. Oleh karena itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang ada. Semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya serta semua pihak yang memerlukannya.

Tegal, 22 Juli 2021



Indah Faizatunni'mah Fithriyah

NIM. 18030137

## ABSTRAK

Indah Faizatunni'mah Fithriyah. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran*. Program Studi : Diploma III Akuntansi. Politeknik Harapan Bersama. Pembimbing I: Erni Unggul SU, S.E., M.Si.; Pembimbing II: Anita Karunia, S.E., M.Si.

Produktivitas adalah tingkat kemampuan pengerjaan yang dilihat dari hasilnya baik dari sisi kualitas dan kuantitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di desa tembok banjaran kecamatan adiwerna kabupaten tegal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil Perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh  $Y = 1,104 + 0,018 X_1 + 0,800 X_2$ , sehingga dapat diketahui adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Uji t diperoleh dari variabel disiplin kerja dengan signifikansi sebesar  $0,656 < 0,05$  yang artinya disiplin kerja tidak berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja, sedangkan uji t diperoleh dari variabel kompensasi dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci :** Produktivitas, Disiplin, Kompensasi

## **ABSTRACT**

**Fithriah, Indah Faizatunni'mah.** 2021. *The Influence of Discipline and Compensation on work productivity of UMKM Convection at Tembok Banjaran Village Adiwerna Subdistrict Tegal Regency.* Study Program: Accounting Associate Degree. Politeknik Harapan Bersama. Advisor: Erni Unggul SU, S.E., M.Si.; Co-Advisor: Anita Karunia, S.E., M.Si.

*Productivity is the level of workmanship that is seen from the results both in terms of quality and quantity. The purpose of this study was to determine the effect of Discipline and Compensation on work productivity UMKM convection at Tembok Banjaran village Adiwerna subdistrict Tegal regency. The used data collection were observation, questionnaire, interview, and literatur study. The data was analyzed quantitatively using multiple linear regression analysis. The results using SPSS obtainable  $Y = 1,104 + 0,018 X_1 + 0,800 X_2$ . So that it can be seen there are an independent variable and dependent variable. T test showed that the discipline variabel with significant by  $0,656 < 0,05$  which means discipline didn't have a partial effect on work productivity. While t test compensation variabel with significant by  $0,000 < 0,05$  which means compensation partial effect on work productivity. F test results obtainably significant by  $0,000 < 0,05$  which means there are effect significant among discipline and compensation simultaneously on work productivity.*

**Key words :** *productivity, discipline, compensation*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAAN TA .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK .....	x
<i>ABSTRACT</i> .....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Batasan Masalah .....	7
1.6 Kerangka Berpikir.....	7
1.7 Sistematika Penulisan .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Tinjauan Disiplin .....	13

2.1.1	Pengertian Displin Kerja .....	13
2.1.2	Jenis-jenis Displin Kerja .....	13
2.1.3	Aspek Disiplin Kerja .....	14
2.2	Tinjauan Kompensasi .....	16
2.2.1	Pengertian Kompensasi .....	16
2.2.2	Macam – macam kompensasi.....	17
2.2.3	Tujuan Pemberian Kompensasi.....	19
2.3	Tinjauan Produktivitas.....	20
2.3.1	Pengertian Produktivitas Kerja.....	20
2.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.....	21
2.3.3	Aspek Penting dalam Produktivitas Kerja.....	22
2.4	Penelitian Terdahulu .....	23
2.5	Hipotesis penelitian.....	25
2.5.1	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	25
2.5.2	Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>29</b>
3.1	Lokasi Penelitian.....	29
3.2	Waktu Penelitian.....	29
3.3	Jenis Data.....	29
3.4	Sumber Data .....	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6	Populasi dan Sampel.....	32
3.7	Definisi Operasional .....	34
3.8	Metode Analisis Data.....	35

3.8.1 Uji Kualitas data.....	35
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	36
3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda.....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	40
4.1.1 Data dan Karakteristik Responden .....	40
4.1.2 Analisis Data .....	41
4.1.2.1 Uji Kualitas Data .....	41
4.1.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	43
4.1.2.3 Uji Regresi Linier Berganda.....	46
4.2 Pembahasan .....	50
4.2.1 Pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.....	50
4.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja .....	51
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>53</b>
5.1 Kesimpulan .....	53
5.2 Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir .....	9
Gambar 4.1 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Output Pakaian Selesai Produksi Konveksi Gunting Mas Periode Juli 2020 – Januari 2021.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1 Data Populasi .....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas .....	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas .....	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi .....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adj. R <sup>2</sup> ) .....	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Persamaan Regresi.....	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Anova (Uji F) .....	49



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Data Kuesioner .....	57
Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner .....	60
Lampiran 3. Output SPSS Analisis Deskriptif.....	62
Lampiran 4. Uji Kualitas Data .....	64
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik .....	67
Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	69

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perekonomian Indonesia tengah menghadapi situasi yang sulit ditengah kondisi pandemi *Covid-19*. Kondisi penuh ketidakpastian karena pandemi cukup melemahkan ekonomi negara. Menghadapi situasi ini, berbagai sektor industri mencoba untuk bertahan. Salah satu kekuatan ekonomi suatu daerah adalah pada sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). UMKM merupakan kegiatan usaha dengan skala kecil yang di kelola oleh sekelompok masyarakat atau keluarga.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan (Zivin & Neidell dalam Aspiyah, 2016)<sup>[1]</sup>.

Kontribusi terbesar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang profesional serta kedisiplinan yang tinggi sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin adalah bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam implementasi sebuah organisasi (Sudarma dalam Mufti Aspiyah dan S. Martono, 2016)<sup>[1]</sup>. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan

akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan (Baskoro dalam Aspiyah, 2016)<sup>[1]</sup>.

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan ketrampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan Gunting Mas dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dengan memberikan kompensasi berupa tunjangan bagi seluruh karyawan pada hari raya keagamaan Tunjangan Hari raya Idul Fitri serta juga kompensasi untuk karyawan yang memiliki kehadiran yang maksimal dan untuk disiplin kerja berupa pelatihan karyawan tentang pentingnya disiplin kerja yang baik dan memberikan kompensasi bagi karyawan yang memiliki disiplin kehadiran dan hasil kerja yang maksimal sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penelitian ini dilakukan di UMKM Konveksi Gunting Mas.

Pekerja UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran diberi upah Rp 40.000 s.d Rp 50.000 perhari, dalam sebulan rata-rata bekerja selama 24 hari sehingga upah yang diperoleh pekerja dalam sebulan berkisar Rp 960.000 s.d Rp 1.200.000. Besaran upah ini masih berada dibawah Upah Minimum Kabupaten Tegal. Tingkat upah yang diterima pekerja tentu berpengaruh pada tingkat kesejahteraan mereka dan dapat menambah semangat kerja. Dengan

semangat kerja yang tinggi maka hasil kerja akan meningkat, sehingga tingkat upah mempengaruhi produktivitas kerja seseorang.

Peneliti memfokuskan objek penelitian pada UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran. Dari hasil observasi dan wawancara peneliti pada UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran milik H. Tasik, didapatkan informasi bahwa usahanya mengalami penurunan produksi yang cukup drastis pada tahun 2020 dan berdampak pada pendapatan usahanya yang menurun sebesar 75% dari tahun sebelum pandemi. Berikut ini merupakan tabel data output konveksi milik H.Tasik (Gunting Mas).

**Tabel 1.1**  
**Output Pakaian Selesai Produksi**  
**Konveksi Gunting Mas**  
**Periode Juli 2020 – Januari 2021**

Periode	Hasil Produksi	
	Mingguan	Bulanan
Juli 2020	Minggu Pertama	513
	Minggu Kedua	1.062
	Minggu Ketiga	693
	Minggu Keempat	347
		2.615 Pakaian
Agustus 2020	Minggu Pertama	24
	Minggu Kedua	164
	Minggu Ketiga	87
	Minggu Keempat	174
		449 Pakaian
September 2020	Minggu Pertama	63
	Minggu Kedua	109
	Minggu Ketiga	117
	Minggu Keempat	76
		365 Pakaian
Oktober 2020	Minggu Pertama	77
	Minggu Kedua	70
	Minggu Ketiga	13
	Minggu Keempat	155
		315 Pakaian
November 2020	Minggu Pertama	20
	Minggu Kedua	39
		272 Pakaian

	Minggu Ketiga	193	
	Minggu Keempat	20	
Desember 2020	Minggu Pertama	181	594 Pakaian
	Minggu Kedua	78	
	Minggu Ketiga	300	
	Minggu Keempat	35	
Januari 2021	Minggu Pertama	43	641 Pakaian
	Minggu Kedua	220	
	Minggu Ketiga	200	
	Minggu Keempat	178	

Sumber : Konveksi H. Tasik (Gunting Mas) (2021)

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa hasil produksi di konveksi milik H.Tasik mengalami penurunan tajam pada bulan Juli 2020 ke bulan Agustus 2020, dan terus menurun sampai bulan November 2020. Meskipun dalam 2 bulan terakhir mulai menunjukkan peningkatan, tetapi penurunan output produksi pada bulan-bulan sebelumnya cukup mengkhawatirkan. Penurunan hasil produksi mengindikasikan adanya masalah pada produktivitas kerja karyawan di UMKM Konveksi tersebut. Produktivitas karyawan yang rendah akan mengancam kelangsungan usaha, untuk itu penting bagi industri untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal?
2. Apakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat diantaranya yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori di bidang manajemen sumber daya manusia. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan baru bagi peneliti terkait dengan disiplin kerja, kompensasi, dan produktivitas karyawan khususnya pada UMKM.

- b. Bagi Politeknik Harapan Bersama

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi sumber informasi selanjutnya dapat dijadikan sebagai referensi atau masukan bagi mahasiswa dalam penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan serta pertimbangan bagi UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal dalam pengambilan keputusan kebijakan dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemilik usaha.

### 1.5 Batasan Masalah

Dalam pembahasan ini, peneliti mengambil batasan masalah yaitu variabel yang diteliti terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan dependen (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kompensasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di UMKM Konveksi Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal

### 1.6 Kerangka Berpikir

Permasalahan yang dihadapi oleh UMKM konveksi salah satunya yaitu produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan. UMKM Konveksi yang ada di desa Tembok banjuran mengalami penurunan produktivitas yang disebabkan karena pandemi. Produktivitas menurun juga dipengaruhi karena dari tindakan karyawan yang kurang disiplin karena datang terlambat dan juga dikarenakan kompensasi yang berupa upah yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan yang diterima.

Sehingga untuk mengatasi masalah tersebut. Maka, strategi pemecahan masalahnya yaitu dengan cara melakukan analisis pengaruh

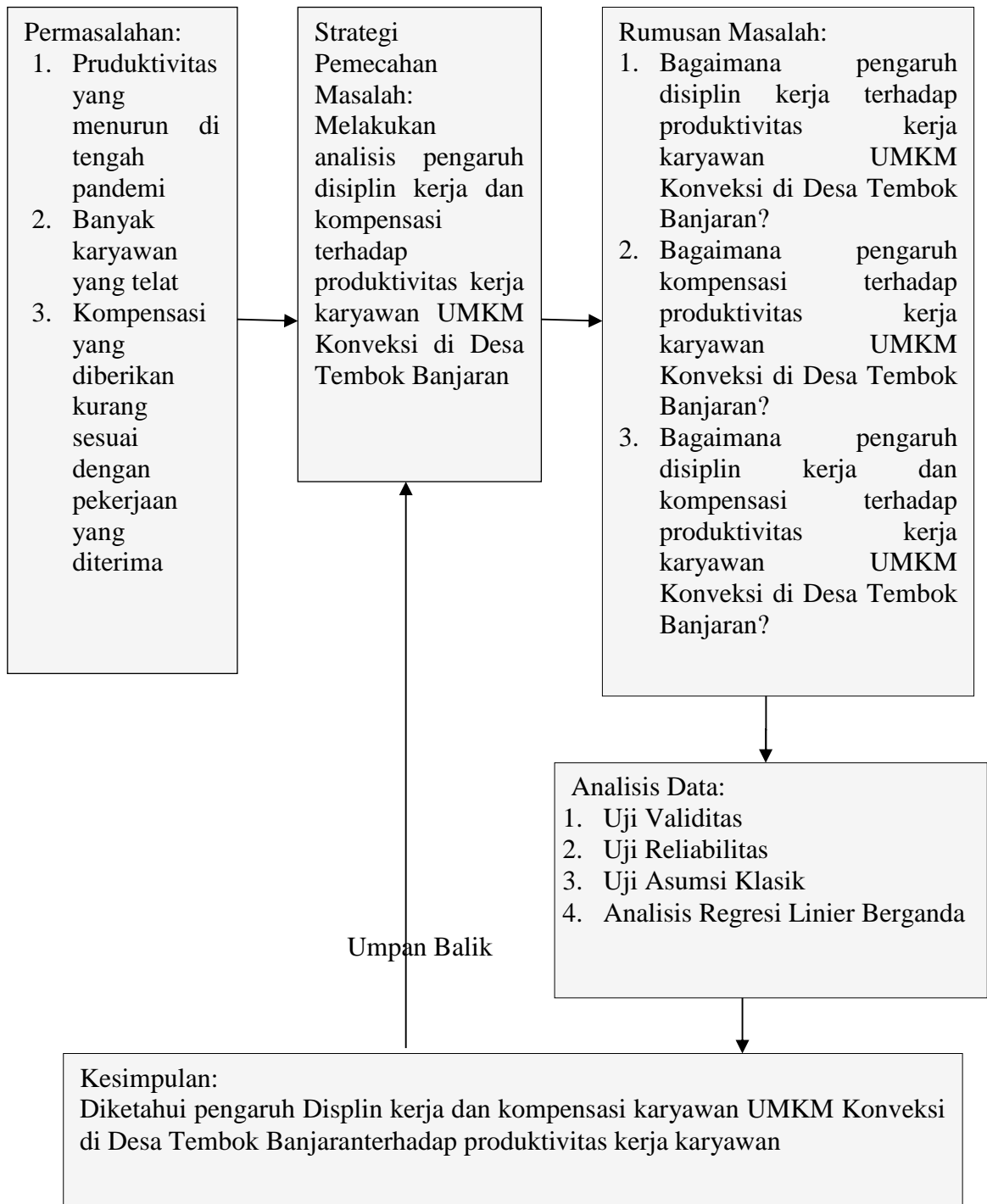


disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Desa tembok banjaran.

Rumusan masalah dalam penelitian ini ada tiga yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran?, Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran?, Bagaimana Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran?

Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode analisis data Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Analisis Linier Berganda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran diketahui berpengaruh terhadap produktivitas Kerja Karyawan.

Dalam penjelasan tersebut diatas, maka dapat dilakukan penyederhanaan menggunakan kerangka berfikir penelitian sebagai berikut:



Gambar1.1 Kerangka Berpikir

## 1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas akhir ini, dibuat sistematika penulisan agar mudah untuk dipahami dan memberikan gambaran secara umum kepada pembaca mengenai tugas akhir ini. Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagian Awal

Bagian awal berisi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian Tugas Akhir (TA), halaman pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah untuk kepentingan akademis, halaman persembahan, halaman motto, kata pengantar, intisari/abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan lampiran. Bagian awal ini berguna untuk memberikan kemudahan kepada pembaca dalam mencari bagian-bagian penting secara cepat.

### 2. Bagian Isi

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, kerangka berpikir dan sistematis penulisan.

## BAB II TUNJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori tentang pengertian disiplin kerja, kompensasi dan produktivitas karyawan.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian (tempat dan alamat penelitian), waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data penelitian, metode analisis data.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tinjauan umum instansi, seperti sejarah singkat instansi, profil instansi, struktur organisasi, tugas dan wewenang/*job description*, analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berisi tentang garis besar dari inti hasil penelitian, serta saran dari peneliti yang diharapkan dapat berguna bagi pemilih UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran

## DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisi tentang daftar buku, *literature* yang berkaitan dengan penelitian. Lampiran berisi data yang mendukung penelitian tugas akhir secara lengkap

### 3. Bagian Akhir

## LAMPIRAN

Lampiran berisi informasi tambahan yang mendukung kelengkapan laporan, antara lain Surat Keterangan Telah melaksanakan Penelitian dari Tempat Penelitian, Kartu Konsultasi, Spesifikasi teknis serta data-data lain yang diperlukan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Disiplin**

##### **2.1.1 Pengertian Displin Kerja**

Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwirja dalam Labudo, 2013)<sup>[2]</sup>

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno dalam Labudo, 2013)<sup>[2]</sup>.

##### **2.1.2 Jenis-jenis Displin Kerja**

Menurut Maharani (dalam Amalia,2019)<sup>[3]</sup> ada tiga bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

- a. Disiplin Preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai supaya mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan tersebut yang telah digariskan oleh perusahaan

- b. Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengetahui peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- c. Disiplin Progresif adalah proses untuk menangani perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang tidak memenuhi standar kinerja yang diharapkan dan dikomunikasikan. Tujuan utama untuk Disiplin Progresif adalah membantu agar karyawan dapat memahami adanya masalah terkait kinerja atau ada kesempatan untuk melakukan perbaikan. Proses ini adalah upaya formal untuk memberikan umpan balik kepada karyawan agar mereka dapat memperbaiki masalah.

### **2.1.3 Aspek Disiplin Kerja**

Menurut Nitisemito (dalam Cahyaningrum, 2018)<sup>[13]</sup> aspek yang terdapat dalam disiplin kerja meliputi:

1. Aspek pemahaman terhadap pengaturan

Disiplin kerja pada hakekatnya bukan merupakan pembatasan kebebasan karyawan dalam bekerja. Usaha menegakan kedisiplinan tidak boleh sembarangan dalam menerapkan suatu peraturan, namun kedisiplinan juga harus menunjang tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Seorang karyawan yang menunjukkan kedisiplinan baik akan memiliki perilaku yang

menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas tentang peraturan yang berlaku. Hal ini ditunjukkan dengan sikap proaktif karyawan untuk berusaha memperoleh informasi sehingga karyawan akan rajin untuk mengikuti pembekalan atau *briefing*, membaca pengumuman dan menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan.

## 2. Aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan

Peraturan yang berlaku di perusahaan apabila sebagian besar peraturan tersebut sudah ditaati oleh karyawan maka kedisiplinan sudah dapat diterapkan dilingkungan kerja. Penerapan kedisiplinan sangat penting bagi suatu perusahaan, karena dengan kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan dengan efektif dan efisien. Sebaliknya, jika kedisiplinan terhadap peraturan tidak diterapkan maka kemungkinan tujuan perusahaan tidak dapat dicapai. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan jika selama bekerja tidak mempunyai catatan pelanggaran, mentaati peraturan tanpa adanya paksaan, serta dengan suka rela menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditentukan.

## 3. Aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan menyelesaikan pekerjaan

Selama bekerja karyawan harus memiliki disiplin waktu. Artinya, seorang karyawan dapat menghargai waktu sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan merupakan upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Selama bekerja karyawan mengetahui kapan



waktu untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan jam pulang kerja (Soejono dalam Cahyaningrum, 2018)<sup>[13]</sup>

#### 4. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas

Setiap pekerjaan memiliki berbagai macam tugas yang mencakup berbagai usaha dan bagaimana menjalankan usaha tersebut untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Proses usaha dalam bekerja meliputi perencanaan, pengukuran metode dan tata tertib pekerjaan. Setiap karyawan diwajibkan untuk melaksanakan seluruh pedoman atau peraturan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan keteraturan dalam menjalankan pekerjaan diharapkan mampu mendorong karyawan menjadi lebih produktif dan mampu meningkatkan kinerja sehingga dapat menguntungkan dalam jangka waktu panjang (Simamora dalam Cahyaningrum, 2018)<sup>[13]</sup>

## 2.2 Tinjauan Kompensasi

### 2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Wibowo (dalam Kurnia, 2016)<sup>[4]</sup>, kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerjasebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kadarisman(dalam Kurnia,2016)<sup>[4]</sup>, mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak

berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik. (Arifin dalam Azhar, 2020)<sup>[5]</sup>.

### **2.2.2 Macam – macam kompensasi**

Mondy dan Noe (dalam Fauzi, 2014)<sup>[6]</sup> membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi keuangan tidak langsung.

#### **1. Kompensasi Finansial**

kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus).

##### **a. Gaji**

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2. Kompensasi Non Finansial

Pengertian kompensasi tidak langsung menurut Mondy dan Noe (dalam Fauzi, 2014)<sup>[6]</sup>: "Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan." Dan selanjutnya kompensasi tidak langsung menurut Nawawi, (dalam Fauzi, 2014)<sup>[6]</sup> kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari natal dan lain lain.

### 2.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (dalam Fauzi, 2014)<sup>[6]</sup> mengemukakan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

a. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh dan pemerintah

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

## 2.3 Tinjauan Produktivitas

### 2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Klingner dan Nalbaldian (dalam Sasntoni, 2018)<sup>[7]</sup> menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai, yang diperoleh melalui latihan-latihan. Hanaysha (dalam Santoni, 2018)<sup>[7]</sup> menjelaskan produktivitas merupakan aspek penting didalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing di dalam mencapai tujuan perusahaan. Elqadri *et al.* (dalam Santoni, 2018)<sup>[7]</sup> menyatakan bahwa produktivitas

umumnya sebagai hubungan antara *output* (barang atau jasa) dan *input* (tenaga kerja, bahan, uang).

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, dengan adanya kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja pada seorang pegawai diharapkan produktivitas pegawai tersebut dapat meningkat untuk mendukung tujuan dari kantor. Produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) (Umar dalam Tilaar, 2017)<sup>[8]</sup>

### **2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya menurut Sutrisno (dalam Santoni, 2018)<sup>[7]</sup> yaitu sikap mental adalah konsepsi atau perilaku yang muncul dari jiwa seseorang sebagai reaksi atas situasi yang mempengaruhinya, kemampuan fisik karyawan adalah kemampuan dan kecakapan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu kegiatan ataupun tugas, hubungan antara atasan dan bawahan adalah hubungan-hubungan itu diperlihatkan adanya saling ketertarikan secara pribadi, saling percaya, kesetiaan yang kuat, komunikasi yang nyaman, dan pengaruh yang saling timbal balik. Salah satu Faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas antara lain pengetahuan

(*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*ambities*), sikap (*attitudes*), perilaku (*behaviors*).

Pendapat lain dari Anoraga (dalam Santoni)<sup>[7]</sup> Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, motivasi, kompensasi yang baik, etos kerja, keterampilan, lingkungan dan iklim kerja, disiplin kerja yang keras, sarana dan teknologi yang baik, manajemen yang baik serta kesempatan untuk berprestasi.

### **2.3.3 Aspek Penting dalam Produktivitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti (dalam Abdussamad, 2014)<sup>[12]</sup> terdapat dua aspek penting dalam Produktivitas kerja, yaitu:

1. Efisiensi, merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan masukan yang sebenarnya terlaksana. Kalau masukan yang sebenarnya digunakan untuk semakin besar penghematannya, tingkat efisiensi semakin tinggi. Dalam hal ini yang dimaksud adalah sebagai berikut: (a) *Timeless*, merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain, (b) *Cost-effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil, (c) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu

fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan, dan (d) *Interpersonal impect*, merupakan tingkat sejauh mana pekerja memelihara diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2. Efektivitas, merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai dengan baik secara kualitas ataupun waktu. Kalau persentase target yang dapat tercapai itu semakin besar, tingkat efektivitas semakin tinggi atau semakin kecil persentase target dapat tercapai, semakin rendah tingkat efektivitasnya. Dalam hal ini yang termasuk dalam efektivitas adalah sebagai berikut: (a) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan, dan (b) *Quantity*, merupakan tingkat sejauh mana jumlah yang dihasilkan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	NAMA PENELITI, JUDUL PENELITIAN (TAHUN)	VARIABEL	METODE ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Yusritha Displin Kerja Kompensasi	Labudo, dan Karyawan	Dependent : Produktivitas Karyawan	Menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan



	Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (2013)	(Y) Independent : Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2)	Linier Berganda	kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan yang dominan adalah disiplin kerja.
2	Usman Fauzi, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda (2014)	Dependent : Kinerja Karyawan (Y) Independent : Kompensasi (X)	Metode Analisis Regresi Linier Sederhana	pengaruh yang dominan diketahui variabel X1 ( Kompensasi Finansial ) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.
3	Natalia R Tilar, Greis Sendow, Rotinsula Jopie Jorie, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara (2017)	Dependent : Produktivitas Kerja Pegawai Independent : Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3)	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Menunjukkan kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja
4	Ni Putu Cindyana Claudia Santoni, I Wayan Suasana, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung (2018)	Dependent : Produktivitas Kerja (Y) Independent : Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3)	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif

			dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (2020)	Dependent : Metode Analisis Regresi Independent : Linier Berganda Kerja (Y) Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2)	memperlihatkan 88,7% variabel disiplin kerja dan kompensasi memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja. Sisanya 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Sumber : data diolah oleh penulis (2021)

## 2.5 Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian (dalam Sugiyono, 2016)<sup>[9]</sup>

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

### 2.5.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Faktor yang menentukan produktivitas kerja adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Disiplin disebut juga sikap kesediaan untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi

kerja. Indikator penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi. Kesesuaian job diskripsi dengan kemampuan karyawan yang baik akan meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja. Pengawasan yang baik dari pimpinan tentu saja dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan. Hal ini akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian Yusritha Labudo (2013)<sup>[2]</sup> yang berjudul Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Dimana perusahaan berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi aturan yang ada, begitu juga memberikan sanksi yang berat untuk karyawan yang melanggar bisa berupa pemotongan gaji atau pemutusan kontrak kerja. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

### **2.5.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu perlu diberikan kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai.

Hasil penelitian Uzman Fauzi (2014)<sup>[6]</sup> yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda menyebutkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trakindo Utama Samarinda. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **2.6 Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian ini bertempat pada UMKM Konveksi yang terdapat di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal

#### **2.7 Waktu Penelitian**

Waktu Penelitian dilaksanakan selama Empat bulan, terhitung dari tanggal 1 Maret sampai dengan 31 Juni 2021.

#### **2.8 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif menurut Sugiyono (2016)<sup>[9]</sup> adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini seperti observasi, wawancara, dan Kuesioner.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif menurut Sugiyono (2016)<sup>[9]</sup> yaitu data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*). Data kuantitatif dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data diskrit dan data kontinum. Data kuantitatif diperoleh dari hasil Kuesioner dengan pengukuran menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

## 2.9 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Data Primer

Data Primer menurut (Suliyanto dalam Amalia, 2019)<sup>[3]</sup> adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Data primer diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan tes. Data primer juga dapat di definisikan sebagai data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu. Data primer dalam penelitian ini pengambilan langsung data-data dengan cara pembagian kuesioner yang diperoleh dari tempat usaha oleh peneliti yang melakukan penelitian dan mendapatkan izin pengambilan dari tempat usaha tersebut.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder menurut (Suliyanto dalam Amalia, 2019)<sup>[3]</sup> adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku dan lain sebagainya.

## 2.10 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data atau keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan penulis ialah sebagai berikut:

## 1. Observasi

Observasi menurut Joko Suliyanto (2011)<sup>[10]</sup> adalah peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian Observasi dalam penelitian ini dilakukan secara langsung dengan pemilik usaha rumahan konveksi yang terdapat di desa Tembok Banjaran.

## 2. Kuesioner

Teknik ini merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang berisi daftar pertanyaan. Jawaban telah disediakan oleh peneliti sehingga responden hanya memilih. Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup.

Untuk data-data yang berkaitan dengan insentif dan produktivitas digunakan instrument berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Dengan menggunakan dua *instrument* insentif dan produktivitas yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pernyataan atau parameter yang akan diukur.

Menurut Imam Ghazali (dalam Krisnawati, 2019)<sup>[11]</sup> skala yang sering dipakai dalam kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) : Skor 5



Setuju (S) : Skor 4

Netral (N) : Skor 3

Tidak Setuju (TS) : Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

### 3. Wawancara

Wawancara menurut Joko Suliyanto (2011)<sup>[10]</sup> merupakan bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan salah satu pemilik UMKM Konveksi yang ada di Desa Tembok Banjaran.

### 4. Studi Pustaka

Studi Pustaka menurut Sugiyono (dalam Krisnawati, 2019)<sup>[11]</sup> merupakan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi kepustakaan penting dalam melaksanakan penelitian, hal ini yang dapat menunjang dalam penyusunan Tugas Akhir.

## 2.11 Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016)<sup>[9]</sup> populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Konveksi Desa Tembok Banjaran yang berjumlah 65 orang. Uraian data pemilik UMKM Konveksi dan jumlah karyawannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Data Populasi

Nama Pemilik / Konveksi	Jumlah Karyawan
Konveksi H. Tasik (Gunting Mas)	16
Konveksi Basit	8
Konveksi Hj. Waroh	10
Konveksi Tika	9
Konveksi Wiwik	12
Konveksi Tamam	10
Total Populasi Karyawan	65

Sumber : Data diolah oleh Penulis (2021)

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016)<sup>[9]</sup> sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki. Untuk pengambilan sampelnya peneliti menggunakan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini populasi berjumlah kurang dari 100 maka lebih baik sampelnya adalah keseluruhan populasi. Selanjutnya apabila jumlah populasi melebihi 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini jumlah populasinya kurang dari 100 sehingga sample nya adalah keseluruhan dari jumlah populasi.

Di penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan UMKM Konveksi Desa Tembok Banjaran sebanyak 65 karyawan. Dengan jumlah populasi ini maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **2.12 Definisi Operasional**

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan secara terperinci variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini. Variabel penelitian terdiri atas dua macam, yaitu variabel terikat (dependent variabel) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dan variabel bebas (independent variabel) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### **1. Variabel Dependent**

Variabel Dependent (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y). Indikator yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan meliputi hasil kerja dan kualitas kerja karyawan, komitmen terhadap pekerjaan, perilaku, tepat waktu, menyelesaikan tugas mendesak.

### **2. Variabel Independent**

Variabel Independent (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya variabel yang lain. Variabel independent dalam penelitian ini adalah :

- a. Disiplin kerja (X1) yaitu ketersediaan untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam lingkungan tempat usaha. Indikator penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, mampu menggunakan dan memanfaatkan peralatan dan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan sesuai target dengan hasil yang memuaskan, memiliki tanggung jawab yang tinggi
- b. Kompensasi (X2) yaitu upah yang diberikan oleh atasan kepada karyawan atas hasil kerja karyawan. Indikator penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja meliputi upah, tunjangan, bonus, motivasi yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan, pujian dan perhatian dari atasan.

### **2.13 Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan Statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai tanggapan responden terhadap variable-variabel penelitian yang menunjukkan angka minimum, maksimum, rata-rata serta standar deviasi. Variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja

#### **2.13.1 Uji Kualitas data**

1. Uji validitas menunjukkan kepada keputusan dan kecermatan alat ukur dalam melaksanakan fungsi pengukurannya. Indikator dari uji validitas adalah *pearson korelasi*. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan

dari penggunaan instrument dengan uji *pearsonkorelasi* dengan skor masing-masing item pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Suatu instrument dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{table}$

2. Uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien *Cornvach Alpha*. Pengujian ini menentukan konsistensi jawaban responden atas suatu instrument penelitian.

### 2.13.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan variable bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kolmogrov smimov* yaitu dengan kriteria jika signifikan *kolmogrov smimov*  $< 5\%$  maka data tidak normal, sebaliknya jika signifikan *kolmogrov smimov*  $> 5\%$  maka data normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam midel regresi terjadi ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedasitas dan jika berbeda disebut homokedasitas. Model regrensi yang baik adalah yang homokedasitas atau yang tidak terjadi heterokedasitas.

### 3. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam regresi dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) jika nilai *tolerance value*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$  maka tidak terjadi Multikolinearitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara anggota serangkaian dari observasi yang diuraikan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross section*). Hasil analisis uji autokorelasi menggunakan uji *runs test*. Hasil ditunjukkan apabila nilai *Asymp-Sig(2-tailed)* pada output *Runs Test* lebih besar dari 0,05 maka data tidak mengalami atau mengandung autokorelasi.

## 2.13.3 Uji Regresi Linier Berganda

### 1. Koefisien Determinasi

Delta koefisien determinasi ( $AR^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependent. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien

determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar.

## 2. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja ( $Y$ )

## 3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis atau Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas dapat menerangkan variasi variabel terikat secara individu. Hasil Uji t dapat dilihat pada *output coefficients* dari hasil analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu  $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

#### 4. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F-hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilihat pada *output ANOVA* dari hasil analisis regresi linier berganda dengan signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Kriteria pengambilan keputusan yaitu  $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 2.14 Hasil Penelitian

##### 2.14.1 Data dan Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan responden sejumlah 65 orang. Responden tersebut berasal dari karyawan UMKM Konveksi yang ada di Desa Tembok Banjaran. Analisis ini menyajikan data responden karyawan UMKM Konveksi menurut klasifikasinya, dengan maksud untuk mengetahui karakteristik responden serta hasil responden secara jelas. Karakteristik responden tersebut berdasarkan jenis kelamin. Mengenai data responden selengkapnya diuraikan sebagai berikut:

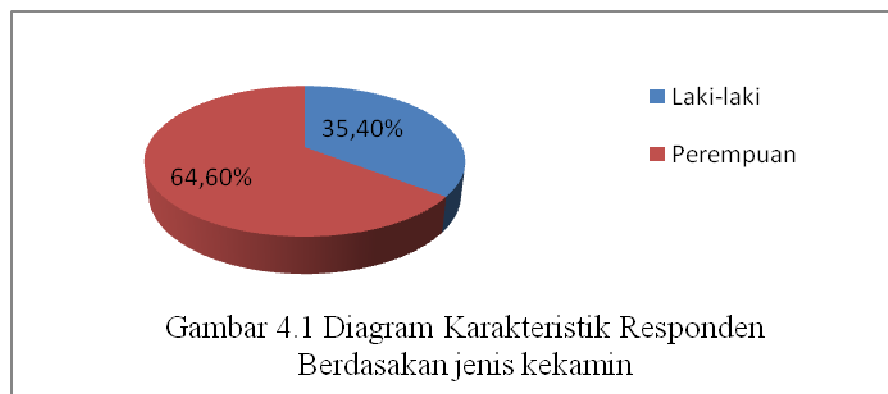
**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Keterangan	
	Jumlah (orang)	Persen (%)
Laki-laki	23	35,4 %
Perempuan	42	64,6 %
Jumlah	65	100 %

Sumber data diolah oleh penulis (2021)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden paling banyak adalah perempuan sejumlah 42 orang atau 64,6%, sedangkan responden laki-laki sejumlah 23 orang atau 35,4%. Karakteristik

responden berdasarkan jenis kelamin dalam bentuk diagram adalah sebagai berikut:



## 2.14.2 Analisis Data

### 2.14.2.1 Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan korelasi pearson ditampilkan pada tabel sebagai berikut ini:

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
Disiplin (X1)			
Disiplin 1	0,632	0,240	Valid
Disiplin 2	0,666	0,240	Valid
Disiplin 3	0,719	0,240	Valid
Disiplin 4	0,675	0,240	Valid
Disiplin 5	0,556	0,240	Valid
Kompensasi (X2)			
Kompensasi 1	0,619	0,240	Valid
Kompensasi 2	0,689	0,240	Valid
Kompensasi 3	0,634	0,240	Valid
Kompensasi 4	0,677	0,240	Valid

Kompensasi 5	0,657	0,240	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)			
Produktivitas 1	0,712	0,240	Valid
Produktivitas 2	0,659	0,240	Valid
Produktivitas 3	0,698	0,240	Valid
Produktivitas 4	0,656	0,240	valid

Sumber : Data primer diolah oleh penulis (2021)

Dari hasil tersebut, diperoleh data yang menyatakan bahwa dari 14 pertanyaan yang diberikan kepada 65 responden ditemukan nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai 0,240 ( $r_{tabel}$ ) yang berarti valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden dari setiap pertanyaan tiap variabel pada penelitian ini mampu mengukur apa yang diinginkan responden.

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,658	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,669	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,616	Reliabel

Sumber data : Data Primer diolah Penulis (2021)

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbaach,s Alpha* lebih besar dari 0,60 yang menurut Nunnally hasilnya dapat dikatakan reliabel. Instrumen penelitian disiplin kerja, kompensasi, dan produktivitas yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan (Reliabel).

#### 2.14.2.2 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov, Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

		Standardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98425098
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,078
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data : Data Primer diolah Penulis (2021)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,200 > \alpha 0,05$  yang berarti data terdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan dengan uji *Glejser*. Adapun hasil Uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,755	1,659		1,058	,294
DISIPLIN_KERJA	-,017	,073	-,030	-,227	,821
KOMPENSASI	-,006	,075	-,010	-,074	,941

Sumber data: data priemer diolah penulis (2021)

Berdasarkan uji *Glejser* menunjukkan nilai Sig. Variabel Disiplin Kerja  $0,821 > \alpha 0,05$  dan Sig. Variabel Kompensasi  $0,941 > \alpha 0,05$  yang berarti model regresi tidak terkena gejala heterokedastisitas.

### 3. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,410	,000		
DISIPLIN_KERJA	1,888	,064	,895	1,118
KOMPENSASI	-,769	,445	,895	1,118

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS\_KERJA

sumber data : data primer diolah penulis (2021)

Berdasarkan hasil analisis TOL dan VIF menunjukkan nilai tolerance  $0,895 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,118 < 10$  yang berarti model regresi tidak terkena gejala Multikolinearitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-,06070
Cases < Test Value	32
Cases $\geq$ Test Value	33
Total Cases	65
Number of Runs	33
Z	-,123
Asymp. Sig. (2-tailed)	,902

a. Median

Sumber data : data primer diolah penulis (2021)

Berdasarkan hasil analisis uji Autokorelasi menggunakan uji Runs Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada output Runs Test lebih besar dari 0,05 maka data tidak mengalami atau mengandung autokorelasi.

### 2.14.2.3 Uji Regresi Linier Berganda

#### 1. Koefisien Determinasi ( $Adj R^2$ )

Hasil dari Uji Koefisiensi Determinasi ( $Adj R^2$ ) sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $Adj R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 <sup>a</sup>	,865	,861	,683

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN

Sumber data : data primer diolah penulis (2021)

Nilai Koefisiensi determinasi yang telah terkoreksi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,861 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi dapat menjelaskan produktivitas sebesar 86% sedangkan sisanya sebesar 14% dijelaskan oleh variabel lainnya.

## 2. Persamaan Regresi

Adapun hasil uji persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,104	,954		1,157	,252
	DISIPLIN	,018	,041	,022	,448	,656
	KOMPENSASI	,800	,042	,923	18,899	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

sumber data : Data Primer diolah penulis (2021)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel diatas maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,104 + 0,018 X_1 + 0,800 X_2$$

Keterangan : \* signifikan pada  $\alpha$  5%

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 1,104 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi sebesar 0 satuan maka produktivitas kerja sebesar 1,104 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi sebesar 0,018, menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan dapat



menyebabkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,018 satuan.

- c. Nilai koefisien regresi sebesar 0,800 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,800 satuan.

### 3. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,104	,954		1,157	,252
	DISIPLIN	,018	,041	,022	,448	,656
	KOMPENSASI	,800	,042	,923	18,899	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

sumber data : Data primer diolah penulis (2021)

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variable independen terhadap variabel dependen

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel bebas dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat jika memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ .

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat diketahui :

1. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,656 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak). Artinya, disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.
  2. Variabel kompensasi memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak ( $H_2$  diterima). Artinya, kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.
4. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4.11 Hasil Uji Anova (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185,343	2	92,672	198,790	,000 <sup>b</sup>
	Residual	28,903	62	,466		
	Total	214,246	64			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN

Sumber data : Data primer yang diolah penulis (2021)

Berdasarkan hasil uji Anova diatas dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji F yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja

## **2.15 Pembahasan**

Hasil Pembahasan masing-masing variabel mengenai uji hipotesis dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **2.15.1 Pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan Hasil uji t, variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Desa tembok banjaran. Disiplin kerja diperoleh nilai sig. 0,656 angka ini lebih besar dari 0,05.

Keadaan ini dikarenakan jam kerja yang fleksibel, sehingga tidak ada aturan yang terlalu ketat yang mengikat setiap karyawan sehingga kedisiplinan mereka relatif rendah. Hal ini tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja, karena jika terlalu ketatnya peraturan yang berlaku maka akan mengakibatkan karyawan tidak betah.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yusritha Labudo (2013)<sup>[2]</sup> yang berjudul Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. Dimana perusahaan berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi aturan yang ada, begitu juga memberikan sanksi yang berat untuk karyawan yang melanggar bisa berupa pemotongan gaji atau pemutusan kontrak kerja. Sedangkan dalam penelitian ini

karena jam kerja yang fleksibel dan upah yang standar membuat pemilik UMKM Konveksi memberikan sanksi berupa teguran.

### **2.15.2 Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan signifikan 0,000 angka ini lebih kecil dari 0,05 berarti kompensasi yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas menjadi tinggi.

Kompensasi relatif tinggi berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan didalam melakukan pekerjaanya.

Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja ini dapat dibuktikan dengan adanya upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan dan adanya bonus yang diberikan memberikan semangat kepada karyawan untuk mengerjakan tugasnya sesuai target. Tidak adanya perbedaan antar karyawan membuat karyawan merasa diberi perhatian yang lebih.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Uzman Fauzi (2014)<sup>[6]</sup> yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama

Samarinda menyebutkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trakindo Utama Samarinda.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **2.16 Kesimpulan**

Dari hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.
3. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

#### **2.17 Saran**

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meskipun Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh, tetapi setiap karyawan sebaiknya berperilaku disiplin terhadap dirinya dan bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikannya

2. Pemilik UMKM Konveksi sehendaknya lebih fokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan, terutama terhadap kompensasi, karena faktor ini yang memiliki pengaruh penting terhadap produktivitas kerja.
3. Diharapkan pemilik UMKM Konveksi dapat mempertahankan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan memberikan tunjangan berupa bonus bagi karyawan yang telah mengerjakan sesuai target

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aspiyah, Mufti (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja*. Management Analysis Journal, Vol 5. No 4, pp 340-344
- [2] Labudo, Yusritha. (2013). *Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal EMBA, Vol 1. No3, pp 55-62
- [3] Amalia, Tuti. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Tegal*. Tugas Akhir. Politeknik Harapan Bersama
- [4] Kurnia, Rafi Jody. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- [5] Azhar, Muhammad Elfi. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Humainiro, Vol 4. No1, pp 46-60
- [6] Fauzi, Uzman. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol 2. No3, pp 172-185



- [7] Santoni, Ni Putu Cindiana Claudia et al. *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
- [8] Tilaar, Natalia R et al (2017). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA, Vol 5. No2, pp 2070-2078
- [9] Sugiyono (2016). *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua Puluh Tujuh. Bandung: Alfabeta
- [10] Suliyanto, Joko (2011). *6 Hari Jago SPSS 17*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Cakrawala
- [11] Krisnawati (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Semesta Tegal*. Tugas Akhir. Politeknik Harapan Bersama
- [12] Abdussamad, Zuchri (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo*. Jurnal Manajemen, Vol XVIII. No.3, pp 456-466
- [13] Cahyaningrum, Betrik Amelia (2018). *Hubungan antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Candi Agung Plywood Temanggung*. Sripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Data Kuesioner

#### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM KONVEKSI DI DESA TEMBOK BANJARAN KECAMATAN ADIWERNA KABUPATEN TEGAL

Pernyataan yang ada didalam kuesioner ini hanya untuk data penelitian dalam rangka menyusun tugas akhir. Oleh karena itu saya mengharapkan bapak/ibu agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keberhasilan saya dalam melakukan penelitian ini tidak lepas dari partisipasi bapak/ibu semua. Jawaban yang bapak/ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya, karena semata-mata hanya untuk kepentingan akademik.

#### Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
4. Pendidikan :
5. Masa Kerja :

#### Petunjuk pengisian :

1. Isilah data diri anda sebelum melakukan pengisian kuesioner

2. Beri tanda centang (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda
3. Pilih hanya satu jawaban untuk setiap pertanyaan
4. Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju = 1

TS : Tidak Setuju = 2

N : Netral = 3

S : Setuju = 4

SS : Sangat Setuju = 5

#### A. DISIPLIN KERJA

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memenuhi kehadiran saya dengan baik					
2	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
3	Saya pulang kerja setelah pekerjaan selesai					
4	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin supaya target tercapai tepat waktu					
5	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritisasikan					

Sumber : Rika Dwi Nafiah (2018)

#### B. KOMPENSASI

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Upah secara keseluruhan sesuai dengan					

	usaha yang dikeluarkan					
2	Upah yang diberikan membantu saya untuk kebutuhan sehari-hari					
3	Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai dengan harapan					
4	Saya mendapatkan apresiasi dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan					
5	Saya mendapatkan upah lemburan sesuai dengan apa yang saya kerjakan					

Sumber : Vica Pratama (2018)

#### PRODUKTIVITAS KERJA

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2	Saya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai					
3	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu					
4	Saya berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh atasan					

Sumber : Rika Dwi Nafiah (2018)

## Lampiran 2. Tabulasi Hasil Penelitian

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM KONVEKSI DI DESA  
 TEMBOK BANJARAN

NO	VARIABEL DISIPLIN KERJA						VARIABEL KOMPENSASI						VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA				
	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	JML
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18	5	3	4	4	16
3	4	4	2	4	2	16	4	4	3	3	4	18	5	3	4	4	16
4	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	3	5	4	16
5	5	4	3	4	5	21	4	3	3	4	2	16	4	3	5	4	16
6	4	4	4	4	4	20	3	3	2	4	3	15	4	5	3	3	15
7	3	2	3	4	4	16	3	3	4	3	2	15	4	4	4	4	16
8	5	4	4	3	3	19	4	4	3	3	3	17	4	4	5	5	18
9	4	4	4	4	4	20	5	4	3	3	2	17	5	5	5	5	20
10	4	4	3	3	5	19	3	3	3	3	3	15	4	4	5	4	17
11	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	2	16	4	3	4	4	15
12	4	4	5	3	3	19	4	3	3	2	4	16	4	4	3	3	14
13	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
14	4	3	3	5	4	19	3	3	3	3	3	15	4	5	5	3	17
15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	17	3	4	3	2	12
16	4	4	4	3	3	18	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	12
17	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16
18	5	5	4	4	4	22	3	3	4	4	3	17	4	5	4	4	17
19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
20	5	5	4	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	14
21	4	5	3	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	5	25	5	3	4	4	3	19	4	5	4	4	17
23	4	4	5	5	3	21	5	4	3	4	5	21	4	4	4	4	16
24	5	5	4	4	3	21	5	5	5	5	5	25	4	4	5	3	16
25	5	5	4	4	5	23	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	16
26	5	5	5	4	4	23	3	4	4	5	4	20	5	4	3	4	16
27	4	4	5	4	4	21	5	4	3	4	3	19	5	4	3	4	16
28	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	15

29	5	5	4	3	3	20	4	4	3	4	5	20	5	4	3	4	16
30	4	5	5	4	3	21	5	4	4	3	3	19	5	5	5	5	20
31	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	17
32	3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	3	17	5	4	5	4	18
33	4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
34	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	4	17	4	5	4	4	17
35	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18	4	3	4	4	15
36	5	4	4	4	4	21	3	4	4	3	3	17	4	4	4	5	17
37	5	5	4	4	3	21	4	4	4	4	4	20	4	2	3	4	13
38	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	3	4	3	4	14
40	5	5	4	4	3	21	4	3	4	4	5	20	5	5	5	5	20
41	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	5	22	3	3	4	5	15
42	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	3	20	4	4	3	4	15
43	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
44	4	4	4	5	3	20	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	15
45	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	12
46	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	15
47	4	3	4	3	3	17	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	3	3	14
49	5	4	3	4	4	20	5	4	5	4	4	22	3	3	3	3	12
50	5	4	4	4	3	20	3	4	3	3	4	17	4	5	4	5	18
51	5	5	4	4	3	21	4	4	5	4	3	20	5	5	4	4	18
52	4	5	4	4	4	21	4	4	3	4	4	19	5	4	3	4	16
53	4	5	5	4	4	22	4	3	3	4	4	18	5	5	5	5	20
54	5	5	5	5	5	25	3	3	4	4	4	18	4	4	3	5	16
55	4	4	5	3	4	20	4	4	4	4	3	19	4	5	5	3	17
56	5	5	4	4	3	21	3	4	4	3	4	18	3	4	3	5	15
57	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16	5	4	3	5	17
58	4	4	5	5	4	22	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	17
59	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	3	20	5	5	4	4	18
60	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	5	5	5	5	20
61	4	4	5	5	4	22	4	4	3	4	4	19	5	4	5	4	18
62	4	4	5	5	5	23	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	16
63	4	4	5	4	4	21	5	4	4	3	3	19	4	4	4	4	16
64	4	4	4	4	4	20	4	3	65	4	3	18	4	4	4	5	17
65	4	4	5	4	4	21	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	15

## Lampiran 3. Output SPSS Analisis Deskriptif

## Statistics

		UMUR	JENIS_KELAMI N	PENDIDIKAN_T ERAKHIR	MASA_KERJA
N	Valid	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0
Mean		1,77	1,65	2,66	2,00
Median		2,00	2,00	3,00	2,00
Mode		2	2	3	2
Std. Deviation		,656	,482	,567	,586
Variance		,430	,232	,321	,344
Range		2	1	2	2
Minimum		1	1	1	1
Maximum		3	2	3	3
Sum		115	107	173	130

## Frequency Table

## UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	23	35,4	35,4	35,4
	30-45	34	52,3	52,3	87,7
	>45	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

## JENIS\_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	23	35,4	35,4	35,4
	PEREMPUAN	42	64,6	64,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**PENDIDIKAN\_TERAKHIR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	3	4,6	4,6	4,6
	SMP	16	24,6	24,6	29,2
	SMA	46	70,8	70,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**MASA\_KERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 TAHUN	11	16,9	16,9	16,9
	2-5 TAHUN	43	66,2	66,2	83,1
	>5 TAHUN	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



## Lampiran 4. Uji Kualitas Data

## 1. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

## Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	,642**	,255*	,187	,043	,632**
	Sig. (2-tailed)		,000	,040	,135	,731	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X1_2	Pearson Correlation	,642**	1	,355**	,187	,043	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,135	,731	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X1_3	Pearson Correlation	,255*	,355**	1	,393**	,254*	,719**
	Sig. (2-tailed)	,040	,004		,001	,041	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X1_4	Pearson Correlation	,187	,187	,393**	1	,422**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,135	,135	,001		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X1_5	Pearson Correlation	,043	,043	,254*	,422**	1	,556**
	Sig. (2-tailed)	,731	,731	,041	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,632**	,666**	,719**	,675**	,556**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,656	,658	5

## 2. VARIABEL KOMPENSASI (X2)

## Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	,391**	,247*	,258*	,176	,619**
	Sig. (2-tailed)		,001	,048	,038	,160	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2_2	Pearson Correlation	,391**	1	,311*	,297*	,299*	,689**
	Sig. (2-tailed)	,001		,012	,016	,016	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2_3	Pearson Correlation	,247*	,311*	1	,343**	,200	,634**
	Sig. (2-tailed)	,048	,012		,005	,110	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2_4	Pearson Correlation	,258*	,297*	,343**	1	,361**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,038	,016	,005		,003	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2_5	Pearson Correlation	,176	,299*	,200	,361**	1	,657**
	Sig. (2-tailed)	,160	,016	,110	,003		,000
	N	65	65	65	65	65	65
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,619**	,689**	,634**	,677**	,657**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,663	,669	5

## VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

## Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	TOTAL_Y
Y_1	Pearson Correlation	1	,330**	,283*	,380**	,712**
	Sig. (2-tailed)		,007	,022	,002	,000
	N	65	65	65	65	65
Y_2	Pearson Correlation	,330**	1	,285*	,178	,659**
	Sig. (2-tailed)	,007		,022	,155	,000
	N	65	65	65	65	65
Y_3	Pearson Correlation	,283*	,285*	1	,262*	,698**
	Sig. (2-tailed)	,022	,022		,035	,000
	N	65	65	65	65	65
Y_4	Pearson Correlation	,380**	,178	,262*	1	,656**
	Sig. (2-tailed)	,002	,155	,035		,000
	N	65	65	65	65	65
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,712**	,659**	,698**	,656**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,612	,616	4

## Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

## 1. UJI NORMALITAS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98425098
	Most Extreme Absolute Differences	,081
	Positive	,078
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## 2. UJI HETEROSKEDASTISITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,755	1,659		1,058	,294
DISIPLIN_KERJA	-,017	,073	-,030	-,227	,821
KOMPENSASI	-,006	,075	-,010	-,074	,941

a. Dependent Variable: abres

### 3. UJI MULTIKOLINEARITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,524	2,500		5,410	,000		
DISIPLIN_KERJA	,208	,110	,246	1,888	,064	,895	1,118
KOMPENSASI	-,087	,113	-,100	-,769	,445	,895	1,118

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS\_KERJA

### 4. UJI AUTOKORELASI

**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-,06070
Cases < Test Value	32
Cases >= Test Value	33
Total Cases	65
Number of Runs	33
Z	-,123
Asymp. Sig. (2-tailed)	,902

a. Median

## Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 <sup>a</sup>	,865	,861	,683

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185,343	2	92,672	198,790	,000 <sup>b</sup>
	Residual	28,903	62	,466		
	Total	214,246	64			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,104	,954		1,157	,252
	DISIPLIN	,018	,041	,022	,448	,656
	KOMPENSASI	,800	,042	,923	18,899	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS