

**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pabrik Bulu Mata Palsu di Desa Wirasana Kabupaten Purbalingga****Rofik Priyanto**

Politeknik Madyathika Prodi Sarjana Terapan Bisnis dan Manajemen Ritel, Indonesia

Koresponden Email: rofikpriyanto2108@gmail.com**Abstract**

This research aims to determine the effect of compensation and work discipline on the work productivity of employees of the False Eyelash Factory in Wirasana Village, Purbalingga Regency. Wirasana Village is a center for wig crafts in Purbalingga Regency. The wig industry is divided into two types based on the materials used, namely synthetic hair crafts and real hair crafts. There are at least 8 production units that manage production goods made from synthetic hair, the results of synthetic hair crafts include buns, wigs, Balinese fir, hair extensions, and so on. This research uses quantitative methods which function to research certain populations or samples, data collection uses research instruments, statistical data analysis. The data collection method is a questionnaire to obtain primary data, while secondary data is obtained from documentation. The results of this research show that the compensation variable has a positive and significant effect on work productivity for employees who work at BKM Jaya, Wirasana Village, Purbalingga Regency. This means that if the compensation variable is increased, work discipline will increase, assuming the work productivity variable is constant. The work discipline variable has a positive and insignificant effect on work productivity. This means that if work discipline is improved, compensation will increase, assuming the work productivity variable is constant.

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Work Productivity***PENDAHULUAN**

Kabupaten Purbalingga sebagai salah satu kabupaten di Jawa Tengah yang sedang berkembang dalam melakukan pembangunan baik secara fisik maupun secara SDM. Salah satunya adalah pembangunan di bidang perekonomian. Bukti dari adanya pembangunan perekonomian adalah dengan berdirinya industri-industri, baik industri besar, industri sedang maupun industri rumah tangga. Pada umumnya adalah industri padat karya, yaitu industri yang memerlukan banyak tenaga kerja manusia. Industri-industri padat karya di Kabupaten Purbalingga diharapkan mampu menyerap banyak tenaga kerja sehingga mampu meningkatkan perekonomian masyarakat.

Adapun industri-industri yang ada di Kabupaten Purbalingga diantaranya adalah industri pembuatan rambut palsu, industri pembuatan bulu mata palsu, industri kayu lapis, industri pembuatan knalpot, industri pembuatan sapu, industri pembuatan kasur lantai. Produk bulu mata merupakan produk kecantikan yang menjadi salah satu kebutuhan bagi masyarakat dan yang paling banyak diminati, terutama untuk kalangan perempuan. Tidak hanya untuk mempercantik diri produk tersebut juga menjadi salah satu pemasukan terbesar. Pada tahun 2017 nilai industri kecantikan di dunia mencapai USD 445 miliar

atau Rp 6.009,7 triliun. Diperkirakan tren penjualan bulu mata palsu hingga tahun 2023 bisa mencapai USD 1,3 miliar atau Rp 17,5 triliun. Berdasarkan data *The Observatory of Economic Complexity*, Indonesia menjadi eksportir terbesar kedua untuk produk kecantikan setelah China, yaitu sebesar USD 352 juta atau Rp 4,75 triliun (Merdeka, 2020).

Berdirinya industri bulu mata berpengaruh pada perkembangan perekonomian daerah sekitar industri bulu mata. Industri bulu mata membuka lapangan pekerjaan baru dan menyerap tenaga kerja. Pekerja industri bulu mata tidak hanya berasal dari Desa Wirasana saja tetapi juga dari luar Desa. Hal ini sesuai dengan pendapat Suryaningrat (2015) bahwa tumbuhnya sektor industri baik di kota maupun pedesaan membuka kesempatan kerja.

Di Purbalingga selain terdapat perusahaan -perusahaan besar yang bergerak di bidang pembuatan bulu mata palsu juga terdapat anak cabang yang berada di masing masing wilayah, seperti hanya BKM Jaya yang berada di wilayah desa wirasana purbalingga. Dengan memiliki jumlah tenaga kerjanya sebanyak 90 pekerja dan memproduksi 2000 (Dua Ribu) pasang bulu mata setiap tahunnya. Dengan tenaga kerja yang memiliki kapasitas dan yang menghasilkan banyak produk, maka perusahaan harus menerapkan sistem kerja yang efektif, yaitu cara mengelola dan mengolah produk tersebut agar mempunyai nilai pemasaran yang lebih baik dari sebelumnya dan mampu memberikan kepuasan bagi perusahaan dan berdampak terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016). Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh kompensasi, dan disiplin kerja. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi (Ruauw dkk., 2015).

Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya. Kompensasi yang efektif juga dapat membuat para karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan serta berdampak terhadap perilaku karyawan dan disiplin karyawan dalam bekerja. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, seperti bekerja tidak tepat waktu, tidak mematuhi peraturan perusahaan dan moral karyawan yang tidak baik (Priyanto, R., 2021).

Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai (Mangkunegara, 2015). Disiplin kerja merupakan kombinasi dari penghargaan, kesetiaan, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak

tertulis yang berlaku, kemampuan untuk melaksanakannya dan menerima hukumannya (Ardana dalam Arsyad,2014). Nwachukwu dalam Gabriel et al. (2015) mengamati bahwa ketidakmampuan manajemen untuk menegakkan disiplin dapat menjadi alasan ketidakpuasan karyawan, rendahnya moral dan akibatnya produktivitas rendah. Disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, tingkah laku dan tindakan karyawan selama mereka bekerja diperusahaan (Thoyib dalam Suwuh, 2015). Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Hasil wawancara dengan karyawan terkait kompensasi khususnya gaji yang harusnya diterima tepat waktu dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan malah terbalik yaitu karyawan tidak menerima gaji tepat waktu dan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Perusahaan juga tidak memberikan tunjangan rumah sakit serta tunjangan berupa dana pensiun, sehingga membuat karyawan bekerja dengan setengah hati atau dapat dikatakan produktivitas karyawan menurun. Sedangkan wawancara yang dilakukan kepada manajer mengatakan bahwa terdapat karyawan yang datang terlambat dan karyawan keluar dari perusahaan tanpa meminta izin terlebih dahulu dan pakaian seragam yang digunakan tidak sesuai dengan ketentuan. Juga berdasarkan absensi kehadiran masih ditemukan ketidak hadiran karyawan setiap bulannya mencapai 4%. Hal tersebut berdampak terjadinya penurunan produktivitas karyawan, yang dapat dilihat dari Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Produksi Bulu Mata Palsu BKM Jaya Wirasana

No	Tahun	Jumlah Produksi
1.	2021	2431 pasang bulu mata
2.	2022	2215 pasang bulu mata
3.	2023	2157 pasang bulu mata

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Bulu Mata Palsu Di Desa Wirasana Kabupaten Purbalingga”.

Kompensasi

Kompensasi (X_1) adalah Salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dalam Karyawan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada Karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk bentuk pemberian upah,bentuk upah,dan gaji upah yang digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara pemimpin dan Karyawannya (Mangkunegara, 2013). Maka penulis menurunkan hipotesis berikut dari penjelasan tersebut:

H_1 : Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja (X_2) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut (Sutrisno, 2012) menyatakan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Maka penulis menurunkan hipotesis berikut dari penjelasan tersebut:

H_2 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Internasional Labour Organisation dalam Solihah (2012) adalah tingkat efisiensi pemanfaatan setiap elemen yang digunakan untuk produksi pada waktu tertentu. Cascio dalam Almigo (2004) performance appraisal atau penilaian kerja yang merupakan suatu penggambaran sistematis tentang individu atau kelompok yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan dalam suatu pekerjaan sebagai bentuk evaluasi bagi individu yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasinya

Tabel 2. Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kompensasi (X1)	Semua pendapatan yang diterima Karyawan yang berbentuk barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan, (Wijaya, 2015)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif
2	Disiplin Kerja (X2)	Merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, (Hasibuan, 2016)	1. Ketepatan waktu 2. Tanggung jawab yang tinggi 3. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 4. Ketaatan terhadap aturan kantor
3	Produktivitas Kerja (Y)	Meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (<i>input</i>) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (<i>output</i>) (Agustin, 2014)	1. Kuantitas dan Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Pengembangan Diri 4. Menyelesaikan pekerjaan. 5. Manajemen waktu

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2016) merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas adalah kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) Sedangkan variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (Y).

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2023 BKM Jaya Wirasana, Wirasana Purbalingga, Jawa Tengah.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2017) adalah separuh dari populasi yang sudah dikelompokkan oleh peneliti. Dengan jumlah responden sebanyak 90 orang, peneliti menggunakan skala likert untuk mengumpulkan data dengan tujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BKM Jaya Wirasana .

Pengukuran

Skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur persepsi individu atau sekelompok individu terhadap fenomena sosial dengan memberikan skor pada setiap pernyataan. Dalam penelitian ini, digunakan Skala Likert 5 dengan skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), 2 untuk Tidak Setuju (TS), 3 untuk Netral (N), 4 untuk Setuju (S), dan 5 untuk Sangat Setuju (SS). Variabel kualitas produk terdiri dari 5 indikator, yaitu rasa, bentuk, kandungan gizi, daya tarik, dan panas/suhu. (Kotler & Keller, 2009). Kompensasi menggunakan 3 indikator gaji, upah dan insentif (Rivai, 2014). Disiplin kerja terdiri dari 4 indikator yakni akses ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, menggunakan peralatan kantor dengan baik dan ketaatan terhadap aturan kantor (Sutrisno, 2018). Produktivitas kerja menggunakan 5 indikator yaitu kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, pengembangan diri, menyelesaikan pekerjaan, manajemen waktu, Wartana (dalam Sisca, et al., 2020).

Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, dilakukan pengujian untuk memastikan validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Pengujian meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 25. Untuk menguji hipotesis, dilakukan uji F, uji T, analisis korelasi (r), dan menghitung koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Berdasarkan data primer yang telah dikumpulkan, maka diperoleh profil responden yang dirangkum pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Profil Responden

Demografi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	14	16
Perempuan	76	84
Total	100	100
Usia		
17 – 25 Tahun	31	34
26 – 35 Tahun	36	40
36 – 45 Tahun	14	15
46 – 55 Tahun	6	7
55 Tahun Keatas	3	14
Total	100	100
Pendapatan Perbulan		
1 juta – 1,5 juta	23	26
1,5 juta – 2 juta	37	41
2 juta – 2,5 juta	18	20
> 2,5 juta	12	23
Total	100	100

Sumber: Data diolah 2023

Dari Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan, dengan jumlah 76 responden (84%). Secara umum, mayoritas responden berusia antara 26 hingga 35 tahun, dengan jumlah 36 responden (40%). Dalam hal pendapatan perbulan responden dengan pendapatan 1,5 juta – 2 juta perbulan dengan 37 responden (41%).

Uji Validitas

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian berkorelasi. Dalam sampel 90 responden, nilai r-hitung dari korelasi antara variabel-variabel tersebut lebih besar daripada r-tabel 0,361 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dianggap valid.

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Tidak Valid	Valid
Kompensasi	8	-	8
Disiplin Kerja	8	-	8
Produktivitas Kerja	8	-	8

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompensasi (X_1)	0,703	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,763	Reliabel
Kepuasan Pelanggan (Y)	0,674	Reliabel

Tes yang melibatkan 90 responden ini menggunakan uji statistik alpha Cronbach dengan tujuan untuk menguji konsistensi dan reliabilitas variabel-variabel pernyataan pada kuesioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,06, yang berarti kuesioner tersebut dapat dianggap dapat dipercaya atau reliabel.

Uji Linearitas

Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk mencari data yang signifikan dan memiliki hubungan linear. Hasil yang terlihat pada Tabel 6 di bawah menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan linear dengan nilai uji linearitas sig sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

Tabel 6. Uji Linearitas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.606	.286	1.633

Tabel 6 menunjukkan bahwa uji linieritas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,606 dengan jumlah sampel 90, besarnya nilai c^2 hitung = $90 \times 0,606 = 54,54$ sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 90. Nilai c^2 hitung < c^2 tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

Uji F

Pengujian menggunakan Uji F digunakan untuk menentukan apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BKM Jaya Desa Wirasana.

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.501	2	42.250	75.846	.000 ^b
	Residual	191.979	72	2.666		
	Total	276.480	74			

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa F hitung sebesar 75.846 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pada karyawan yang bekerja di BKM Jaya Desa Wirasana Kabupaten Purbalingga. Temuan ini sesuai dengan penelitian (Ardiansyah, Syahrums Agung, M. Azis Firdaus 2020) yang menyatakan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas.

Uji t

Pengujian dalam SPSS dibuat untuk menarik kesimpulan pada pengaruh variabel dependen dan independen. Pengaruh pada uji t dapat dilihat dengan membandingkan antara nilai signifikansi $< 0,05$.

**Tabel 8. Uji t
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4,026	,000
	Kompensasi	0,905	,368
	Disiplin Kerja	3,366	,001
	Produktivitas Kerja	3,028	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Dari pemeriksaan Tabel 8, data-data dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas

Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa t-hitung variabel kompensasi sebesar 0,905 dengan nilai signifikansi sebesar 0,368, karena nilai signifikansi sebesar $0,368 > \alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap produktivitas pada karyawan yang bekerja di BKM Jaya Desa Wirasana Kabupaten Purbalingga terbukti.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas

Hasil uji t menunjukkan bahwa t-hitung variabel v sebesar 3.366 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, karena nilai signifikansi sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas pada karyawan yang bekerja di BKM Jaya Desa Wirasana Kabupaten Purbalingga tidak terbukti.

PEMBAHASAN

Variabel Kompensasi

Dari hasil penelitian ini dapat diamati bahwa memperoleh nilai signifikan sebesar 0,368 dengan menggunakan batas signifikan 0,05 atau $0,368 < 0,05$ artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang tinggi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Fitrianti, D. N., 2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja akan berdampak pada produktivitas kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, hipotesis 1 dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap produktivitas pada karyawan yang bekerja di BKM Jaya Desa Wirasana Kabupaten Purbalingga terbukti.

Variabel Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian ini dapat diamati bahwa menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel v sebesar 3.366 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, karena nilai signifikansi sebesar

0,001 < α = 0,05 maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas pada karyawan yang bekerja di BKM Jaya Desa Wirasana Kabupaten Purbalingga tidak terbukti. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (AR Saleh, H Utomo - Among Makarti, 2018).

Table 11. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Variabel	r	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	r-tabel	Kesimpulan
Simultan	0,553	Kuat	60,6%	0,132	Signifikan

Uji R² didapatkan hasil sebesar 0,606 atau 60,6% yang berarti variabilitas variabel kompensasi dan disiplin kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel kinerja sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

KESIMPULAN

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan yang bekerja di BKM Jaya Desa Wirasana Kabupaten Purbalingga. Ini berarti jika variabel kompensasi ditingkatkan maka disiplin kerja akan naik, dengan asumsi variabel produktivitas kerja konstan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini berarti jika disiplin kerja ditingkatkan maka kompensasi akan meningkat, dengan asumsi variabel produktivitas kerja konstan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, (2014). *Permasalahan Belajar dan Inovasi Pembelajaran*. Bandung: Refika Aditma.
- Almigo (2014). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan*. *Jurnal Psyche*
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459-467.
- Arsyad, (2014). *Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan*. *Jurnal EMBA*, 1 (3): 2303-1174.
- Fitrianti, D. N. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204-216.
- Hanaysha, (2016). *Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 298-306.
- Hasibuan, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, (2015). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Priyanto, R. (2021). *Komitmen organisasi: kajian, teori & implementasi*. Diva Pustaka.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Solihah (2012). *Hubungan Antara Gaya Hidup Hedonis dan Konformitas Teman Sebaya dengan Perilaku Konsumtif Terhadap Ponsel pada Remaja*. Jurnal. Universitas Setia Budi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, cv.
- Suryaningrat (2015). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Mandar Maju.
- Sutrisno, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, In: Manajemen Sumber Daya Manusia*. P. 8.
- Thoyib dalam Suwuh, (2015). *Desain Penelitian Msdm Dan Prilaku Karyawan Paradigma Dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Pt Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijaya, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pertama*. Ed