

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, KOMPENSASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PADA UD. BERKAH MANDIRI KEBLUKAN**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU SOSIAL**

**OLEH:**

**KHOIROTUL ISLAMIYAH  
NIM 16240069**

**PEMBIMBING:**

**ARIS RISDIANA, S.Sos.I., MM.  
NIP 19820804 201101 1 007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2022**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1969/Un.02/DD/PP.00.9/12/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEDISLIPINAN KERJA, KOMPENSASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA UD. BERKAH MANDIRI KEBLUKAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KHOIROTUL ISLAMIYAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 16240069  
Telah diujikan pada : Kamis, 01 Desember 2022  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

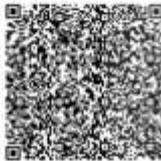
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



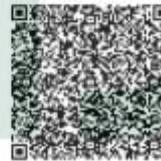
Ketua Sidang  
Aris Risdiana, S.Sos.I., MM  
SIGNED

Valid ID: 6398b18f13e3a



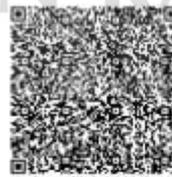
Penguji I  
Muhammad Toriq Nurmadiansyah,  
S.Ag.,M.Si  
SIGNED

Valid ID: 639c5bba9120e



Penguji II  
Munif Solihan, MPA  
SIGNED

Valid ID: 63915756b289a



Yogyakarta, 01 Desember 2022  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 639fe2bd00d08



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FALKUTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)515856  
Yogyakarta 55281

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada :  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga  
Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara :

Nama : Khoirotul Islamiyah  
NIM : 16240069  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul Proposal : Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada UD. Berkah Mandiri Kebulkan

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang manajemen Dakwah

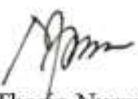
Dengan ini kami berharap agar Skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 15 November 2022

Ketua Program Studi

Pembimbing

  
M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si.  
NIP. 19690227 200312 1 001

  
Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.  
19820804 201101 1 007

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khoirotul Islamiyah

NIM : 16240069

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya berjudul: **Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi pada UD. Berkah Mandiri Keblukan** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 15 November 2022

Yang menyatakan

  
  
Khoirotul Islamiyah  
16240069

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan *Alhamdulillah* kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyusun skripsi ini.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَيُرَدُّوْنَ اِلَى

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihatpekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orangmukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) YangMengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

(QS At-Taubah : 105)<sup>1</sup>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* ( Jakarta, PT Rilis Grafika, 2009), Al-Qur'an 9:203.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Baginda Agung Muhammad SAW semoga kita senantiasa mendapatkan nantikan syafaatnya sampai hari kiamat nanti, aamiin. Dengan penuh rasa syukur, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Kredibilitas Media tirta.id dalam Pemberitaan Legalisasi Zina di Mata Santri Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta”.

Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh derajat Sarjana Strata 1 Program Studi Komunikasi Penyiaran Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Muhammad Thoriq Nurmadiansyah S.Ag., M. Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.

4. Aris Risdiana, S.Sos.I., MM. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar membimbing dan meluangkan waktu hingga penelitian skripsi ini selesai.
5. Segenap Dosen Manajemen Dakwah yang telah membagi ilmu, mendidik dan membimbing selama masa perkuliahan.
6. TU Program Studi Manajemen Dakwah yang telah membantu dalam menyelesaikan administrasi skripsi.
7. Kedua orang tuaku, Bapak Sucipto dan Ibu Roniyah, yang selalu memberikan do'a, motivasi, dukungan mental maupun dukungan material dari awal kuliah sampai akhirnya penyusunan skripsi ini.
8. Kedua adikku tercinta, Nafis Zaenal Ma'ruf dan Ahmad Abian Maulana yang selalu memberi kasih sayang, dukungan dan semangat selama ini.
9. Sahabatku selama masa perkuliahan, Mawar Maimunah, yang selalu memberikan dorongan dan motivasi serta bantuan dalam penulisan skripsi ini.
10. Sahabat Asrama Annisa, Lukluk Ma'rifatussahiya', Muna Inas Mabruroh, Nelly Ivada, Khafni Fakhрина, Naila Ainul Khusna, Atik Lutfia Baiti, Aminatul Afrokh, Zahrotul Mawaroh yang selalu memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.
11. Sahabat MA ku Anita Ningrum yang selalu memberikan dorongan dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
12. Teman-teman Rise of Madani 2016 yang selalu memberikan semangat dan dorongan kepada peneliti.

13. Teman-teman Kpop Ku, Zubaidatun Nikmah dan Ayun Isb, yang selalu semangat mendukung penulisan skripsi ini.
14. Teman-teman Kerja ku, Rahma Saniatul Zulfa, Hilmi Safi, Dian Ariya Okta, Imam Aziz Prayogo yang selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan Skripsi ini.
15. Teman-teman KKN Tlogolelo Hani, Tri, Eva, Rizal, Fauzi, Yayan, dan Rifai yang selalu memberikan semangat.
16. Semua pihak yang telah memberikan bantuan penelitian dalam penyusunan ini dari awal sampai akhir.

Semoga dukungan dan bimbingan yang telah diberikan kepada peneliti menjadi amal baik dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan masukan dan saran untuk penyempurnaan dalam perbaikan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti dan pembaca pada umumnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 15 November 2022

Peneliti

Khoirotul Islamiyah

16240069

## ABSTRAK

*Produktivitas kerja karyawan menjadi fokus utama dari penelitian ini, karena dalam melakukan suatu usaha sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam keberhasilan usaha. Perusahaan harus memperhatikan kebutuhankebutuhan yang perlu diberikan agar sumber daya manusia yang dimiliki bisa memiliki kredibilitas kerja yang tinggi guna menambah produktivitas dari karyawan bagian produksi pada UD. Berkah Mandiri Keblukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda meliputi uji f simultan, uji t parsial dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dengan bantuan aplikasi SPSS 20.0 for windows. Berdasarkan uji simultan (f) diperoleh nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $f_{hitung}$  51,612. Maka, artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent. Uji parsial (uji t) diperoleh nilai signifikansi variabel X1 sebesar  $0,00 < 0,05$  dan variabel X2 sebesar  $0,00 < 0,05$  serta diperoleh nilai  $t_{hitung}$  X1 (4,597)  $> t$  tabel (2,007) dan nilai  $t_{hitung}$  X2 (7,095)  $> t$  tabel (2,007) maka variabel indepednen (X1 dan X2) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 66,9% antara variabel kedisiplinan kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD. Berkah Mandiri Keblukan. Penelitian ini dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.*

*Kata Kunci : Disiplin, Kompensasi, Produktivitas*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN TUGAS AKHIR</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Kajian Pustaka .....	7
F. Kajian Teori .....	10
1. Produktivitas Kerja .....	10
2. Kedisiplinan Kerja .....	16
3. Kompensasi .....	23
G. Pandangan Islam tentang Penelitian .....	26
H. Kerangka Berpikir .....	30
I. Hipotesis .....	31
J. Sistematika Pembahasan .....	34
<b>BAB II METODE PENELITIAN</b> .....	<b>36</b>
A. Jenis Penelitian .....	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	36

C. Teknik Pengumpulan Data .....	36
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	37
E. Populasi dan Sampel .....	38
F. Instrumen Penelitian .....	39
G. Uji Hipotesis dan Analisis Data .....	46
<b>BAB III GAMBARAN UMUM UD. BERKAH MANDIRI KEBLUKAN .....</b>	<b>51</b>
A. Letak Geografis .....	51
B. Profil UD. Berkah Mandiri Keblukan .....	52
C. Visi, Misi dan Value .....	53
D. Struktur Organisasi .....	54
E. Tugas Struktur Organisasi .....	55
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
A. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	58
B. Uji Asumsi Klasik .....	62
C. Uji Hipotesis .....	67
D. Pembahasan .....	71
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan .....	74
B. Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Kerangka Berpikir, hlm. 30.

Gambar 3.1 : Letak Geografis UD. Berkah Mandiri Keblukan, hlm. 51

Gambar 3.2 : Logo UD. Berkah Mandiri Keblukan, hlm. 52.

Gambar 3.3 : Struktur Organisasi UD. Berkah Mandiri Keblukan 2022



## DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1 : Data produksi dan produktivitas karyawan UD. Berkah Mandiri  
Keblukan, hlm. 3
- Tabel 1.2 : Data Rekapitulasi absen karyawan Produksi UD. Berkah Mandiri  
Keblukan, hlm. 4
- Tabel 2.1 : Definisi Operasional Variabel, hlm. 37.
- Tabel 2.2 : Kisi-kisi angket variabel disiplin karyawan, hlm. 40.
- Tabel 2.3 : Kisi-kisi angket variabel kompensasi, hlm. 41.
- Table 2.4 : Kisi-kisi angket variabel Produktivitas Kerja, hlm. 42.
- Tabel 2.5 : Uji Durbin – Watson, hlm. 46.
- Tabel 4.1 : Hasil Uji Validitas, hlm. 58.
- Tabel 4.2 : Hasil Uji Reliabilitas, hlm. 62.
- Tabel 4.3 : Hasil Uji Multikolinieritas, hlm. 63.
- Tabel 4.4 : Uji Heteroskidastisitas gelsler, hlm. 65.
- Tabel 4.5 : Hasil Uji Normalitas, hlm. 66.
- Tabel 4.6 : Hasil Uji Autokorelasi, hlm. 67.
- Tabel 4.7 : Hasil Uji F Simultan, hlm. 68.
- Tabel 4.8 : Hasil Uji T Parsial, hlm. 69.
- Tabel 4.9 : Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), hlm. 71.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>2</sup> Diantara banyak tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus produktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai. Kedisiplinan adalah

---

<sup>2</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018), hlm.23.

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seperti yang disebutkan Siagian, disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.<sup>3</sup>

Faktor lain untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai ialah kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Hasibuan kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika sebuah kinerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kepuasan pegawai akan tercapai.<sup>4</sup>

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan kompensasi dan kedisiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yamoah yang berjudul *Relationship Between Compensation and Employee Productivity* menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.<sup>5</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Ananta & Adnyani yang berjudul *Pengaruh disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Villa*

---

<sup>3</sup> Saigan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara 2015), hlm. 44.

<sup>4</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018), hlm. 26.

<sup>5</sup> Yamoah, *Relationship Between Compensation and Employee Management Studies. Jurnaal Of Business Economics and Management Studies* (Januri, 2013), hlm. 1

Mahapala Sanur-Denpasar menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.<sup>6</sup>

Lokasi penelitian ini dilakukan di UD. Berkah mandiri Keblukan. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industry perkayuan, yaitu pembuatan plywood. Pabrik yang berdiri sejak 2018 ini sudah menjadi pemasok plywood di berbagai wilayah di Indonesia, seperti Kudus, Banjarnegara, Jakarta, Ponorogo, Jepara, Surabaya bahkan Lombok.

Pada proses produksi plywood, UD. Berkah Mandiri menuntut karyawan lebih memperhatikan kualitas dan kuantitas produksi yang dihasilkan. Dampaknya apabila produksi yang dihasilkan kualitasnya tidak baik maka nilai jual plywood akan menurun, begitupun dengan kuantitas produk yang dihasilkan harus mencapai target yang sudah ditentukan, apabila tidak mencapai target produksi dalam satu hari tersebut, biaya harian yang harus dikeluarkan semakin besar. Hal itu akan mempengaruhi harga pokok penjualan hariannya.

Berikut ini hasil produksi plywood UD. Berkah Mandiri Keblukan:

**Tabel 1.1 :**  
**Data produksi dan produktivitas karyawan UD. Berkah Mandiri**  
**Keblukan**

<b>Tahun</b>	<b>Produksi Plywood (pcs)</b>	<b>Karyawan/orangan (pcs)</b>
<b>2019</b>	<b>220350</b>	<b>6121</b>
<b>2020</b>	<b>234750</b>	<b>5869</b>
<b>2021</b>	<b>285650</b>	<b>6348</b>

Sumber : Dokumen UD. Berkah Mandiri Keblukan 2022

---

<sup>6</sup> Ananta & Adnyani, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Vila Mahapala Sanur – Denpasar”. *E-Jurnal Manajeen Unud* (Agustus 2016), hlm 1.

Dari data di atas dapat dilihat jumlah produksi dari tahun 2019-2021 mengalami naik turun. Adapun jumlah produktivitas karyawan mengalami jumlah yang naik turun pula. Hal ini disebabkan oleh jumlah produksi perhari yang tidak menentu ataupun tidak mencapai target harian yang telah ditentukan.

Berkaitan dengan naik turunnya jumlah produksi dan produktivitas karyawan, maka kedisiplinan karyawan juga menjadi sorotan ketika masalah tersebut terjadi. Hal ini bisa terjadi karena tingkat absensi karyawan akan ikut berpengaruh terkait kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan pabrik. Berikut ini adalah data absensi karyawan bagian produksi pada UD. Berkah mandiri keblukan

**Tabel 1.2 :**  
**Data Rekapitulasi absen karyawan Produksi UD. Berkah Mandiri Keblukan**

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Keterangan			Tanpa keterangan
		Cuti	Izin	Sakit	
2019	40	2	17	12	5
2020	46	4	18	22	7
2021	49	3	12	16	11

Sumber : Dokumen UD. Berkah Mandiri Keblukan 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat absensi tingkat kehadiran karyawan tanpa keterangan yang masih ada dan tergolong lumayan beresiko untuk mencapai tingkat produksi yang ditargetkan oleh pabrik. Hal ini disebabkan kedisiplinan karyawan yang masih kurang dalam hal absensi, sehingga menyebabkan kedisiplinan karyawan dapat berpengaruh dalam hasil produktivitas karyawan.

Selain kedisiplinan, pemberian kompensasi termasuk salah satu faktor yang menyebabkan naik turunnya produktivitas karyawan. Salah satu kompensasi yang di berikan pabrik yaitu dengan memberikan uang kedisiplinan. Uang kedisiplinan akan diperoleh jika seorang karyawan berangkat tepat waktu dan tidak telat, jika sudah telat lewat dari 5 menit masa keberangkatan maka uang kedisiplinan itu akan hangus. Hal itu dapat memicu kedatangan karyawan untuk lebih tepat waktu.

Berdasarkan hasil observasi awal, penulis menemukan bahwa pada UD. Berkah Mandiri Keblukan senantiasa melakukan kegiatan-kegiatan keagamaan sebagai bentuk kompensasi non finansial yaitu berupa kegiatan jum'at berkah dan kegiatan mujahadah rutin. Kegiatan jum'at berkah yaitu dengan pemberian makanan kepada seluruh karyawan produksi untuk menambah semangat para karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan kegiatan mujahadah rutin yang dilakukan senantiasa untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada UD. Berkah Mandiri Keblukan”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinaan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD. Berkah Mandiri Keblukan ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD. Berkah Mandiri Keblukan ?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinaan kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD. Berkah Mandiri Keblukan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka peneliti bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinaan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD. Berkah Mandiri Keblukan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD. Berkah Mandiri Keblukan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinaan kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD. Berkah Mandiri Keblukan

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkan. Sebagai wahana bagi peneliti untuk menambah pengetahuan seputar kompensasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja.

##### 2. Manfaat praktik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi UIN Sunan Kalijaga dalam mengambil keputusan, serta pengembangan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang bersangkutan dengan aspek-aspek sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

#### **E. Kajian Pustaka**

Beberapa penelitian terdahulu untuk menjadi referensi dan rujukan terhadap analisis hasil penelitian ini. Jurnal oleh Afni Fuanida yaitu pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. Dengan hasil yang diperoleh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.<sup>7</sup>

Jurnal oleh Vico Wentri Rumondor yang meneliti Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Dengan hasil secara

---

<sup>7</sup> Fuanida, Pengaruh Pelatihan, “Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Sapu Dunia Semarang”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Juni 2012), hlm. 1

simultan variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Secara parsial hanya variabel Disiplin Kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.<sup>8</sup>

Jurnal oleh Ni Kadek Yuliandari, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. Pada penelitian ini hasil yang diperoleh variabel kompensasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana.<sup>9</sup>

Jurnal oleh A. Khairul Hakim meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hasil penelitiannya menghasilkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi secara individual maupun secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, jadi Kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Motivasi.<sup>10</sup>

Jurnal Fathurrozy dengan judul “ Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian

---

<sup>8</sup> Vico Wentrí Rumondor, “Motivasi Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Februari 2013), Hlm. 1.

<sup>9</sup> Ni Kadek, I Wayan Baagian dan I Wayan Suwendra, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana”. *E-Jurnal Manajemen* (Juni 2014), Hlm. 1.

<sup>10</sup> A. Khaerul Hakim, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai”. *Jurnal Ekonomi*. (Juli 2016), hlm. 1.

Produksi (Studi Kasus Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan A3 fresh O2 di CV. Karunia Jaya Bondowoso). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Kompensasi, Disiplin Kerja* dan *Lingkungan Kerja* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel *Kompensasi, Disiplin Kerja* dan *Lingkungan Kerja* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Karunia Jaya Bondowoso.<sup>11</sup>

Jurnal Yusritha Labudo dengan judul “Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan yang dominan adalah disiplin kerja.<sup>12</sup>

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada Objek dan Subjek penelitiannya. Penelitian ini menggabungkan variabel kedisiplinan kerja dan kompensasi kerja sebagai variabel bebas dengan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Serta subjek penelitian ini adalah UD. Berkah Mandiri Keblukan.

---

<sup>11</sup> Fathurrozy, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan A3 fresh O2 di CV. Karunia Jaya Bondowoso)”. *Jurnal Ekonomi*. (April. 2017 ),Hlm. 1.

<sup>12</sup> Yusritha Labudo, “Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. (Juni 2013), hlm. 1.

## F. Kajian Teori

### 1. Produktivitas Kerja

#### a. Definisi Produktivitas Kerja

Tjutju Yuniarsih mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.<sup>13</sup>

Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi. Siagian mengutarakan definisi produktivitas kerja sebagai berikut produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.<sup>14</sup> Kursiyanto menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta 2019), hlm.22.

<sup>14</sup> Siagian, *Manajemen SDM* (Jakarta: Bumi Aksara 2018), hlm.34

<sup>15</sup> Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* (Jakarta: Penerbit Pustaka 2013). Hlm. 53.

Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input).<sup>16</sup> Produktivitas kerja menurut Hasibuan adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.<sup>17</sup>

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif = do right things). Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = do things right).

Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas,

---

<sup>16</sup> Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta 2019), hlm.22.

<sup>17</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta. PT. Bumi Aksara, 2018), hlm. 29.

kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.<sup>18</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang ada agar pekerjaan yang telah karyawan lakukan lebih efektif dan efisien dalam proses produksi, sehingga ini akan menguntungkan bagi perusahaan guna untuk lebih meningkatkan hasil produksi mereka baik produksi barang dan jasa.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Produktivitas kerja adalah gejala dari prestasi karyawan, dimana jika karyawan tersebut produktif, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut berprestasi. Hal tersebut berkaitan dengan tujuan perusahaan yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja guna menjaga kelangsungan hidupnya. Banyak faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, baik berasal dari diri karyawan itu sendiri maupun yang datang dari lingkungan tempat kerjanya. Menurut Gomes faktor - faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Usmara, *Praktek Manajemen SDM: Unggul Melalui Orientasi dan Pelatihan Karyawan* (Yogyakarta :Santusta 2016), Hlm. 45.

<sup>19</sup> Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: AND 2013), Hlm. 67

### 1) Knowledge

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Pengetahuan (knowledge) yang dimiliki oleh karyawan dalam hal pemahaman akan konsep-konsep dan teori-teori dari bidang keilmuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas di perusahaan sesuai dengan bidang tugas dan operasionalnya, baik yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun pendidikan informal yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam membekali karyawannya. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan diukur melalui kemampuan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan pelaksanaan tugaspekerjaan (job description). Adapun indikator dari pengetahuan (knowledge) meliputi mengikuti perkembangan ilmu sesuai bidang tugasnya dan menyampaikan ide secara efektif baik dalam situasi individual atau kelompok.

### 2) Skill

Adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan pekerjaan yang

bersifat teknis seperti keterampilan bengkel. Keterampilan atau keahlian (skill) yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keterampilan atau keahlian (skill) tersebut dalam mempergunakan atau mengoperasikan berbagai sarana yang ada baik hardware maupun yang bersifat aplikatis software. Adapun indikator dari keterampilan atau keahlian (skill) meliputi tidak ditemukan kesalahan pada hasil kerjanya dan volum yang dikerjakan sesuai dengan standar bahkan melebihi.

### 3) Abilities

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Jadi apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi. Kemampuan (ability) yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya dapat menunjang kelancaran, efektifitas dan tanggung jawabnya serta inisiatif untuk melaksanakan pengembangan dan upaya penyempurnaan. Adapun item dari kemampuan (ability) meliputi melakukan usaha yang aktif untuk pencapaian sasaran kinerja dan mampu menggunakan berbagai alat penunjang dalam proses penyelesaian tugas sesuai bidang.

#### 4) Attitudes and Behavior

Sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan dalam artian apabila kebiasaan – kebiasaan karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik. Dengan kondisi karyawan seperti ini, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud. Sikap mental (attitude) merupakan sikap positif dari karyawan dalam keseharian dalam memelihara dan menjunjung norma – norma sosial, etika, dan organisasi dalam menjalankan aktifitas bisnis baik dilingkungan internal maupun eksternal. Adapun item dari sikap mental (attitude) meliputi kedisiplinan yang tinggi, integritas dengan loyalitasnya dapat diandalkan, menjadi panutan bagi karyawan yang lain dan menunjukkan tanggung jawab pribadi terhadap setiap penugasan yang diberikan. Sedangkan perilaku (behaviour) merupakan tingkah laku atau akhlak dari karyawan secara umum dalam beraktivitas. Hal lain yang berhubungan dengan perilaku (behaviour) sangat tergantung dari sumberdaya manusia itu sendiri. Selanjutnya indikator dari perilaku (behaviour) meliputi perilaku (behaviour) terpuji (positif) dan perilaku (behaviour) tercela (negatif).

### c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Secara umum, menurut Sinungan bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang berbeda :<sup>20</sup>

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis dengan yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menyetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan secara relative.
- 3) Perbandingan pelaksanaannya dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

## 2. Kedisiplinan Kerja

### a. Definisi kedisiplinan kerja

Sutrisno menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana* (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2013), Hlm.67.

<sup>21</sup> Sutrisna Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana Prenada Media Group), Hlm. 22.

Disiplin kerja menurut Veithzal 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 perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>22</sup> Hasibuan menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>23</sup>

Darmawan menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2014), Hlm.55.

<sup>23</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta. PT. Bumi Aksara, 2018), hlm. 23.

<sup>24</sup> *Ibid*, Hlm. 33.

## **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat pendisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya menurut Hasibuan:<sup>25</sup>

### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kesdisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara lokal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

### 2) Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahanpun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawanpun akan kurang disiplin.

---

<sup>25</sup> *Ibid*, Hlm. 37.

### 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

### 5) Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan dan karyawanpun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

### 6) Sanksi/hukuman

Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indiscipliner.

7) Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukamn yang telah ditetapkan. Pimpinayang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang indisipliner akan disegani dan diakui kempemimpinannya.

c. **Tujuan disiplin kerja.**

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryono secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :<sup>26</sup>

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

---

<sup>26</sup> Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara), Hlm. 21.

- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma- norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

**d. Tipe-tipe disiplin kerja**

Menurut Handoko pembentukan disiplin kerja dapat dilakukan dengan 2 (dua) tipe, yaitu:<sup>27</sup>

1) Disiplin preventif (preventive discipline)

Merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi.

Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara

karyawan. Berdasarkan cara ini karyawan menjaga disiplin mereka bukan semata-mata dikarenakan unsur paksaan manajemen.

2) Disiplin korektif (corrective discipline)

Merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

---

<sup>27</sup> Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:BPFE 2011), Hlm.21.

Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tingkat kedisiplinan (disciplinary action).

#### e. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Sutrisno dalam Sitorus<sup>28</sup> ada beberapa indikator disiplin kerja antara lain:

1) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.

2) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Hal ini ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan.

---

<sup>28</sup> Sitorus, Raja Ma'ruli Tua, *Pengaruh Komunikasi Antapribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (Surabaya : Scopindo Media Pustaka, 2020), Hlm. 28.

### 3. Kompensasi

#### a. Definisi kompensasi

Kompensasi memiliki arti yang berbeda terhadap pandangan setiap orang. Sebagai karyawan kompensasi dipandang sebagai upah atas pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga perusahaan memberikan imbalan yang setimpal atas jasa-jasa yang telah dilakukannya. Kompensasi sering disebut sebagai nilai yang diberikan perusahaan pada setiap karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Sebagian besar karyawan, imbalan yang diperoleh dari perusahaan merupakan sumber penghasilan, sehingga sangat menentukan status ekonomi setiap karyawan.

Kompensasi mempunyai dua pandangan menurut para atasan. Pertama kompensasi merupakan pengeluaran operasi pokok dari perusahaan. Kedua, selain sebagai pengeluaran, kompensasi juga mempengaruhi perilaku dan sikap kerja dari karyawan. Setiap karyawan dalam melamar pekerjaan mereka akan melihat kompensasi yang diberikan, telah sesuai atau belum dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Apabila, kompensasi tidak dikelola secara baik ini akan mengurangi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Henry Simamora kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka

kepada organisasi.<sup>29</sup> Sedangkan menurut T. Hani Handoko kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>30</sup> Sedangkan menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>31</sup> Selanjutnya Sastrohadiwiryo mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>32</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan pada karyawan sebagai bentuk balas jasa yang meliputi kompensasi finansial dan non finansial serta berbagai tunjangan yang diberikan bagi para karyawan.

#### **b. Jenis kompensasi**

Bentuk kompensasi menurut Slamet dibedakan menjadi:

- 1) Kompensasi langsung meliputi:<sup>33</sup>

---

<sup>29</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:STIE 2014), Hlm. 44.

<sup>30</sup> Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:BPFE 2011), Hlm. 34.

<sup>31</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta. PT. Bumi Aksara, 2018), hlm. 28.

<sup>32</sup> Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara), Hlm. 29.

<sup>33</sup> *Ibid*, Hlm. 43.

- a) Gaji pokok, merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
- b) Penghasilan tidak tetap, merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim dengan organisasional. Contoh penghasilan tidak tetap :
  - i. Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
  - ii. Komisi, merupakan suatu kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
  - iii. Opsi Saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.

2) Kompensasi tidak langsung meliputi:

- a) Tunjangan Karyawan, merupakan tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit dan asuransi kesehatan).
- b) Tunjangan Jabatan, merupakan Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan.

### c. Tujuan pemberian kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi, menurut Sadili Samsudin sebagai berikut:

#### 1) Pemenuhan Kebutuhan ekonomi

Kompensasi yang diterima karyawan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari. Untuk itu, diperlukan kepastian akan penerimaan upah atau gaji secara tepat.

#### 2) Meningkatkan produktivitas kerja

Karyawan dapat bekerja dengan produktif jika ada perhatian dari perusahaan untuk memberikan kompensasi yang lebih baik.

#### 3) Memajukan organisasi atau perusahaan

Jika perusahaan memberikan kompensasi tinggi, dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih giat dan memotivasi karyawan untuk memajukan perusahaan.

#### 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Keseimbangan dapat tercipta dari pemberian kompensasi secara adil dan layak, namun karyawan harus memenuhi persyaratan dalam jabatannya.

## G. Pandangan Islam Tentang Penelitian

### 1. Produktivitas Kerja dalam pandangan Islam

Produktifnya seorang muslim dalam bekerja, tidak hanya bernilai ibadah tetapi juga dapat berpengaruh luas untuk kemaslahatan

umat, tidak hanya terbatas dengan hal yang dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat secara umum, khususnya dapat mendekatkan diri kepada Allah. Sebagaimana Allah berfirman dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa berniat untuk bekerja dengan cara-cara yang sah dan halal menuju ridha Allah adalah visi misi setiap muslim. Berpangku tangan merupakan perbuatan tercela dalam agama Islam.

Meningkatkan produktivitas dalam bekerja bias dilakukan dengan cara memperbaharui niat, kita yang bekerja dengan niat kaya raya dan mendapatkan popularitas, harus diperbaharui bahwa bekerja tujuannya melaksanakan perintah Allah, untuk bias beribadah dan memberikan nafkah kepada keluarga.

## 2. Pandangan Islam terhadap disiplin

Disiplin merupakan bagian dari ajaran Islam yang utama, salah satu pengertian Islam adalah taat, patuh, atau pasrah pada aturan Allah.

Dalam Islam disiplin merupakan bagian dari seorang muslim. Salah satu sikap disiplin seorang muslim adalah sholat lima waktu.

Perintah disiplin juga jelas tercantum dalam Al-Qur'an dalam surah An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya*

Dalam ayat di atas telah dijelaskan bahwa tidak hanya dalam sebuah organisasi saja perlu kedisiplinan, melainkan di kehidupan sehari-hari memerlukan disiplin, khususnya dalam sholat, disiplin dalam kehidupan sehari-hari sangat berpengaruh untuk mencapai suatu tujuan seseorang. Dalam surat ini telah di garis bawahi “yang tertentu waktunya” maksudnya adalah disiplin itu akan mengatur waktu untuk tercapainya suatu tujuan organisasi ataupun perusahaan.

### 3. Pandangan Islam tentang kompensasi

Kompensasi juga di bahas dalam Islam, seorang yang memberi pekerjaan harus dengan adil memberikan upah atau imbalan sesuai

dengan yang dikerjakan. Hal ini dijelaskan dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Quraish Shihab dalam bukunya, *Tafsir Al Misbah* menjelaskan, QS At-Taubah ayat 105 sebagai berikut: “Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.” Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi.<sup>34</sup>

Dalam surah At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Yang penting dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwasannya motivasi atau niat bekerja itu harus benar. Jika motivasi bekerja itu tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang dikerjakan. Jadi, dalam Islam jika seseorang mengerjakan pekerjaan

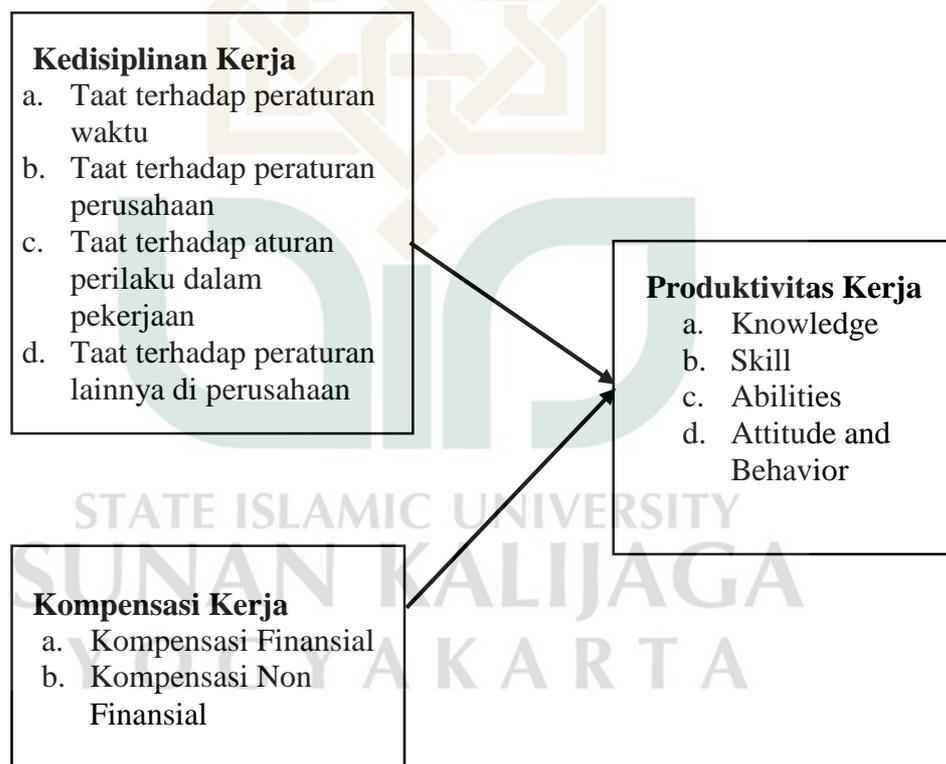
---

<sup>34</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2006), jil. V, Hlm.711

dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Dari ayat di atas, dapat disimpulkan bahwa upah dalam aspek Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Dalam Islam, upah disebut juga *ujrah*. Upah merupakan bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja.

#### H. Kerangka Berpikir

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Berpikir**



## I. Hipotesis

### 1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan

Disiplin kerja adalah kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan dari atasan, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Supaya karyawan dapat mematuhi peraturan yang dibikin oleh perusahaan atau organisasi, baik peraturan tertulis dan peraturan tidak tertulis. Ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat memengaruhi produktivitas kerja organisasi.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di organisasi.<sup>35</sup> Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosotakan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Darmawan menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Siagian menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan- ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

---

<sup>35</sup> *Ibid*, Hlm. 11

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>36</sup>

Berdasarkan penelitian Penelitian yang dilakukan Vico Wentrin Rumondor yang meneliti Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Mengacu pada hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis 1 sebagai berikut

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa-jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan. Dengan kata lain guna untuk membayar waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan kemampuan yang telah dikeluarkan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, maka ini akan berdampak buruk bagi perusahaan. Jika hal ini terjadi maka karyawan akan melakukan mogok kerja atau demo guna untuk mendapatkan imbalan yang menjadi hak karyawan. Dari itu

---

<sup>36</sup> Sutrisna Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana Prenada Media Group), Hlm. 22

perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu agar dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Henry Simamora kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.<sup>37</sup> Sedangkan menurut T. Hani Handoko kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>38</sup> Kadarisman menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa finansial maupun nonfinansial. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat disimpulkan kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa berupa finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar selalu meningkatkan produktivitas kerjanya. Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.<sup>39</sup>

Berdasarkan penelitian Ni Kadek Yuliandari, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian

---

<sup>37</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:STIE 2014), Hlm. 44.

<sup>38</sup> Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:BPFE 2011), Hlm. 37.

<sup>39</sup> Triyanto, *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kukdong Internasioanl.* Skripsi (Juli 2010). Hlm. 23.

Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. Diperoleh hasil variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana.<sup>40</sup> Maka dapat diperoleh hipotesis 2 sebagai berikut.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

#### **J. Sistematika Pembahasan**

BAB I pendahuluan, bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kajian teori, hipotesis dan sistematika pembahasan.

BAB II metode penelitian bab memuat secara rinci metode penelitian yang digunakan peneliti beserta justifikasi, jenis penelitian, definisi konseptual, definisi operasional, populasi dan sampel, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan analisis data.

BAB III gambaran umum dalam bab ini penulis akan memaparkan gambaran umum UD. Berkah Mandiri keblukan profil, visi dan misi, struktur organisasi, dan program kerja subjek penelitian reabilitas dan analisis data.

BAB IV analisis data dan pembahasan berisi penjelasan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi analisis data, interpretasi data, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

---

<sup>40</sup> Ni Kadek, I Wayan Baagian dan I Wayan Suwendra, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *E-Jurnal Manajemen* (Juni 2014), Hlm. 1.

BAB V penutup, berisi kesimpulan dari penelitian yang penulis lakukan, dan saran-saran untuk pihak yang bersangkutan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD. Berkah Mandiri Keblukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD. Berkah Mandiri Keblukan. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji t parsial dengan nilai  $t_{hitung}$  (4,597) >  $t_{tabel}$  (2,007).
2. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD. Berkah Mandiri Keblukan. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji t parsial dengan nilai  $t_{hitung}$  (7,095) >  $t_{tabel}$  (2,007).
3. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD. Berkah Mandiri Keblukan. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji simultan (f) diperoleh nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $f_{hitung}$  51,612. Maka, artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent dengan pengaruh sebesar 66,9% antara variabel kedisiplinan

kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD. Berkah Mandiri Keblukan. Penelitian ini dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

## **B. Saran**

1. Disiplin kerja dan kompensasi kerja secara simultan serta parsial berpengaruh terhadap produktivitas, diharapkan adanya sangsi atau berupa teguran ketika terdapat karyawan yang tidak berdisiplin karena akan mempengaruhi produktivitas.
2. Pengelola UD. Berkah Mandiri Keblukan juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi ataupun menghambat produktivitas.
3. Pengelola UD. Berkah Mandiri Keblukan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan memberikan tunjangan berupa bonus bagi karyawan yang telah mengerjakan sesuai target

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*  
25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gomes, F. Cardoso 2013, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi 2.  
Yogyakarta. AND
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT  
Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga.  
Yogyakarta: STIE YKPN.
- Iqbal, Hasan. 2012. *Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Kusriyanto, B., 2013, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*”, Penerbit Pustaka  
Binaman Presindo, Jakarta.
- Ni Kadek Yulindari, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra, (2014). Pengaruh  
Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan Bagian Loster UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan  
Melaya Kabupaten Jembrana. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan  
Ganeshha*, Singaraja, Indonesia. Jurusan Manajemen. Volume 2 Tahun  
2014.
- Sekaran, Uma. 2013, *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*,  
New York-USA: John Wiley and Sons, Inc
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi  
Aksara
- Siagian, Sondang. 2018. *Manajemen SDM*. Cet 16. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, Mucharsyah, 2013. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Cetakan  
Kelima, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, B Sastrohadiwiryo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2.  
PT. Bumi Aksara; Jakarta.

- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tjutju Yuniarsih. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Triyanto, Ari. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kukdong Internasional*. Universitas Gunadarma.
- Usmara, A. 2016. *Praktek Manajemen SDM : Unggul Melalui Orientasi dan Pelatihan Karyawan*. Yogyakarta : Santusta.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Vico Wentrí Rumondor, 2013, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Yamoah, E. E. (2013). Relationship Between Compensation And Employee Productivity. *Singaporean Journal Of Business Economics, And Management Studies*, 2(1), 110–114.