

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. WAILALA TRANS DI KOTA BAUBAU**

SKRIPSI



**SITTI NUR AILSYA NABILA
105721113720**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. WAILALA TRANS DI
KOTA BAUBAU**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN OLEH :

**SITTI NUR AILSYA NABILA
105721113720**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tidak Perduli Seheancur Apapun Keadaanku Yang Penting Pulang Dengan Gelar Sarjana Dan Semua Buat Mama Dan Bapak”

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini kupersembahkan untuk kedua orang tua yang selalu memberikan support penuh baik motivasi, doa, maupun materil sehingga saya dapat menyelesaikan study dan skripsi ini.

PESAN DAN KESAN

Bersyukur kepada Sang Pencipta, setelah sekian dekade berada dalam lingkup belajar pada Universitas Muhammadiyah Makassar, saya banyak mendapatkan ilmu dan pelajaran yang sangat berharga, dengan bantuan dan dukungan semua pihak baik pembimbing dan para dosen mata kuliah yang sangat professional dan hangat selama dalam proses perkuliahan, sehingga memperoleh nilai yang pantas untuk menamatkan pendidikan saya, semoga kebaikan dan amal baik yang dicurahkan kepada saya mendapat ganjaran yang setimpal dihari pembalasan.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Wailala Trans Di Kota BauBau
Nama Mahasiswa : Sitti Nur Ailsya Nabila
No. Stambuk/NIM : 105721113720
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 Juni 2024 di Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

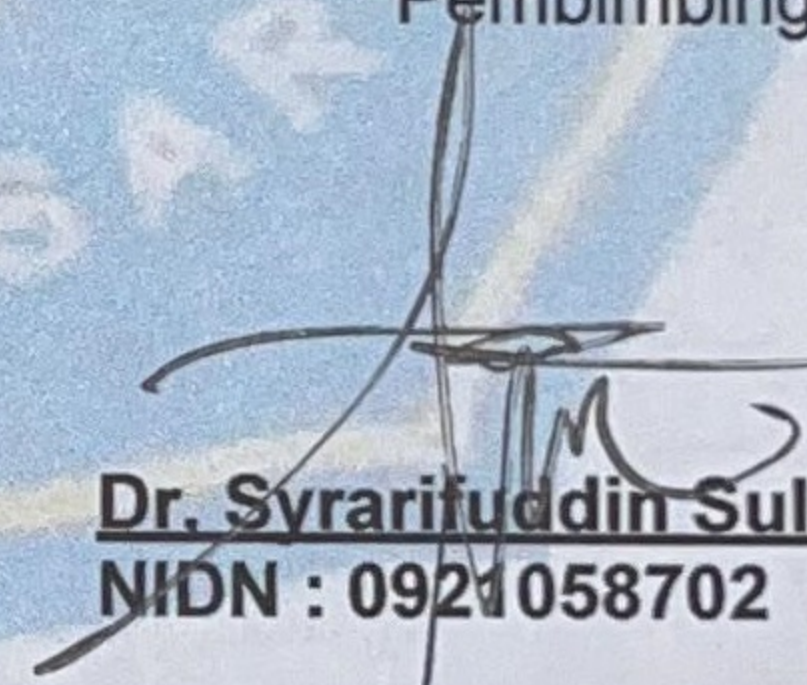
Makassar, 08 Muhamram 1446 H
14 Juli 2024 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
NIDN: 0907028401

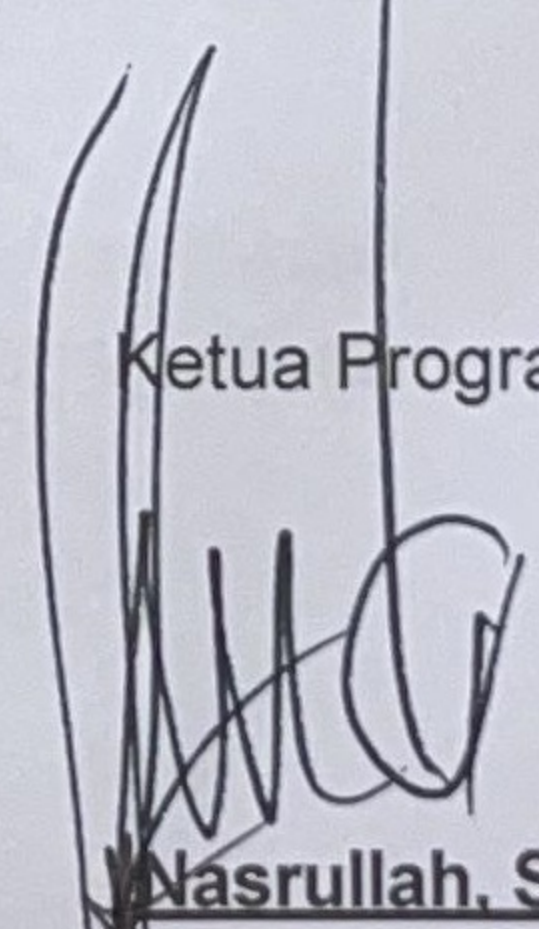

Dr. Syrarifuddin Sulaiman, SE., M.Si
NIDN : 0921058702

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651507


Nasrullah, SE., MM
NBM : 1151 132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama . Sitti Nur Ailsya Nabila, 105721113720, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor : 1019/05/A.2-II/VI/45/2024, tanggal 8 Muharram 1446 H/ 15 Juli 2024 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar. 08 Muharram 1446 H

14 Juli 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) (.....)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si (.....)
2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M (.....)
3. Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M.Si (.....)
4. Ismail Rasulong, S.E., M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 65 1507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Sitti Nur Ailsya Nabila
No. Stambuk/NIM : 105721113720
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Wailala Trans Di Kota BauBau

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 14 Juli 2024




yang membuat pernyataan,

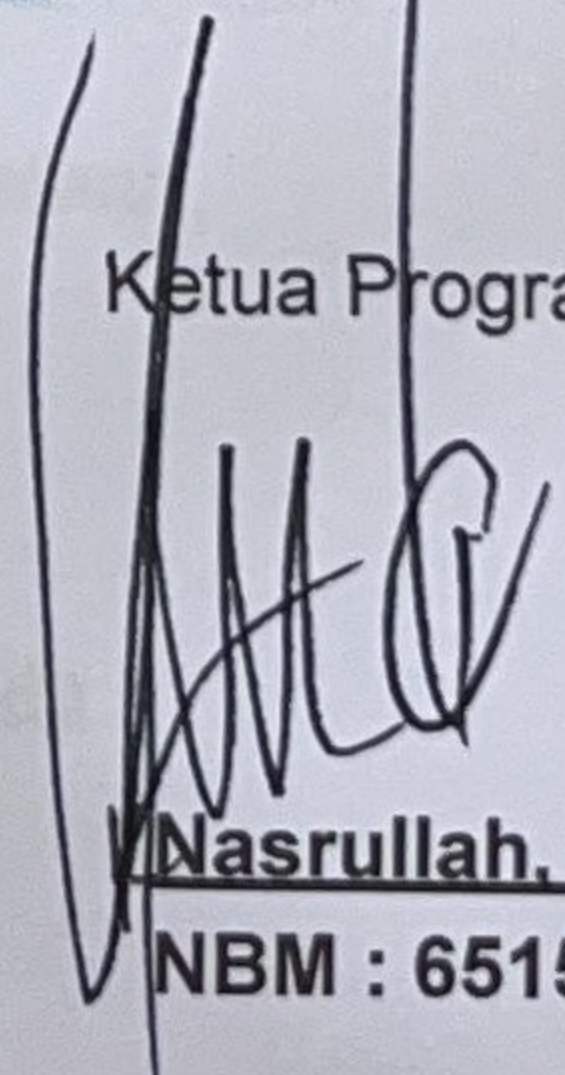
Sitti Nur Ailsya Nabila
Sitti Nur Ailsya Nabila
NIM: 105721113720

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 1151 132


Nasrullah, SE., MM
NBM : 651507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN

PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai aktivasi akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Sitti Nur Ailsya Nabila
No. Stambuk/NIM : 105721113720
Progam Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Wailala Trans Di Kota BauBau

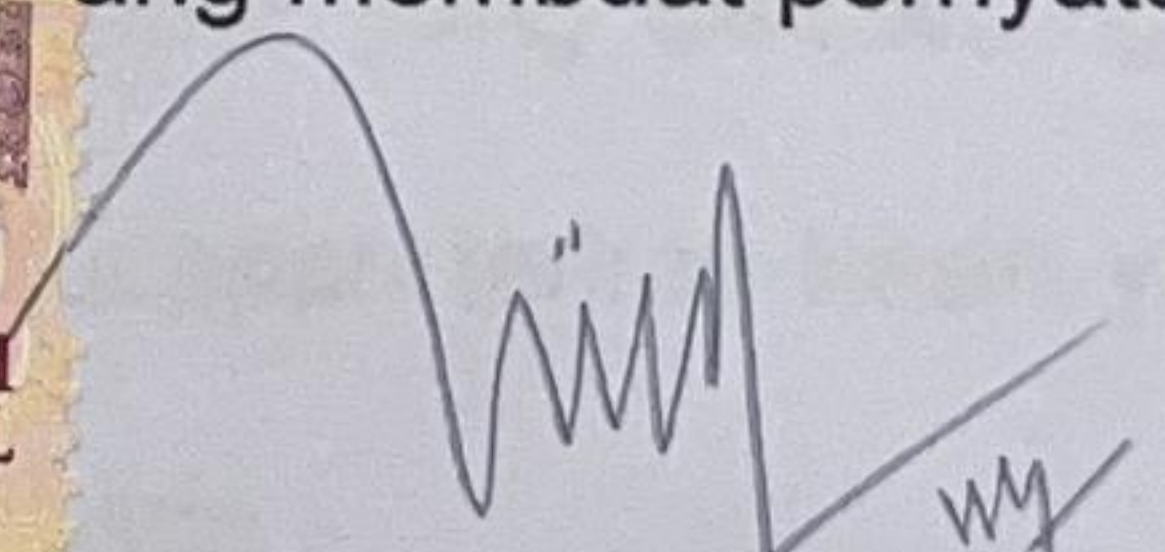
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 14 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,




Sitti Nur Ailsya Nabila

NIM: 105721113720

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Salawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad Shallallahu Alaihi Wa Salam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai, manakala penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Wailala Trans di Kota Baubau**". Skripsi ini penulis buat dengan tujuan sebagai prasyarat dalam menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan tak luput doa yang tulus dipanjatkan setiap sholat dan tahajud nya, dengan harapan penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik. Selain itu, tak lupa saya ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang sudah membantu dalam penelitian ini. Penulis menyadari bahwa dengan segala kekurangan tidak dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa bantuan dan support dari kerabat yang disekeliling. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya serta ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M.Si, selaku Pembimbing II yang selalu membantu baik tenaga, waktu, maupun pikirannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap Staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Segenap Staff PT. Wailala Trans yang bersedia memberikan waktunya untuk memberikan jawabannya atas kuesioner yang diberikan.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Angkatan 2020 atas kebersamaan selama ini yang sekaligus menjadi support system disaat peneliti menemui kendala dalam perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah mendukung dan memberi semangat, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat menuntaskan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari atas semua kekurangan dalam skripsi ini, baik penulisan maupun penyajiannya yang tidak sempurna, kiranya bagi semua pembaca yang budiman senantiasa memberikan saran dan kritiknya yang bersifat membangun, demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi

ini, Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat dipahami dengan baik sehingga dapat bermanfaat bagi semua pihak, utamanya kepada peneliti selanjutnya, dan terkhusus kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. *Nahrin min Allahu wa Fathun Kariin, Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatu.*

Makassar, 14 Juli 2024

Penulis

Sitti Nur Ailsya Nabila



ABSTRAK

SITTI NUR AILSYA NABILA. 2024. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Wailala Trans di Kota Baubau. Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Samsul Rizal dan Syarifuddin Sulaiman.*

Penelitian ini bertitik tolak dari kerangka berpikir bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Wailala Trans di Kota Baubau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wailala Trans berjumlah 34 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, yang mana data primer bersumber dari observasi dan dokumentasi pada perusahaan PT. Wailala Trans, dan data sekunder diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 34 karyawan perusahaan PT. Wailala Trans. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data regresi berganda dengan mengkombinasikan perhitungan statistik melalui program Data Analysis Tools pada *Windows Excel* versi 16 dan aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 23. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variable kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, pada variable disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sementara itu variable kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wailala Trans dilihat dari nilai signifikansi $Sig\ 0.002 < 0.05$, dan nilai $F_{hitung}\ 7.560 > \text{nilai } F_{tabel}\ 3.304$.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas

ABSTRACT

SITTI NUR AILSYA NABILA. 2024. *The Influence of Compensation and Work Discipline on Productivity of Employees at PT. Wailala Trans in Baubau City. Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Samsul Rizal and Syarifuddin Sulaiman.*

This research starts from the framework of thinking that Compensation and Work Discipline greatly influence employee productivity. This research aims to determine the influence of compensation and work discipline on productivity employees PT. Wailala Trans in Baubau City. The population in this study were all employees of PT. Wailala Trans has 34 employees. This type of research uses a quantitative approach. The data sources used are primary data and secondary data, where the primary data comes from observations and documentation at the company PT. Wailala Trans, and secondary data was obtained by distributing questionnaires to 34 employees of the company PT. Wailala Trans. The data analysis technique used is multiple regression data analysis by combining statistical calculations using the Data Analysis Tools program in Windows Excel version 16 and the Statistical Package for the Social Science (SPSS) application version 23. The results of this research show that the compensation variable (X1) has no effect on employee productivity, the work discipline variable (X2) has an effect on employee productivity, meanwhile the compensation and work discipline variables together have a significant and simultaneous effect on the work productivity of employees PT. Wailala Trans, can be seen from the significance value of Sig 0.002 < 0.05, and the Fcount value of 7.560 > Ftable value of 3.304.

Keywords: *Compensation, Work Discipline and Productivity*

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Penelitian	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. Kompensasi.....	12
3. Disiplin Kerja.....	15
4. Produktivitas	20
e. Dimensi Dan Indikator Produktivitas Kerja.....	25
B. Tinjauan Empiris.....	25
C. Kerangka Pikir	29
D. Hipotesis	30

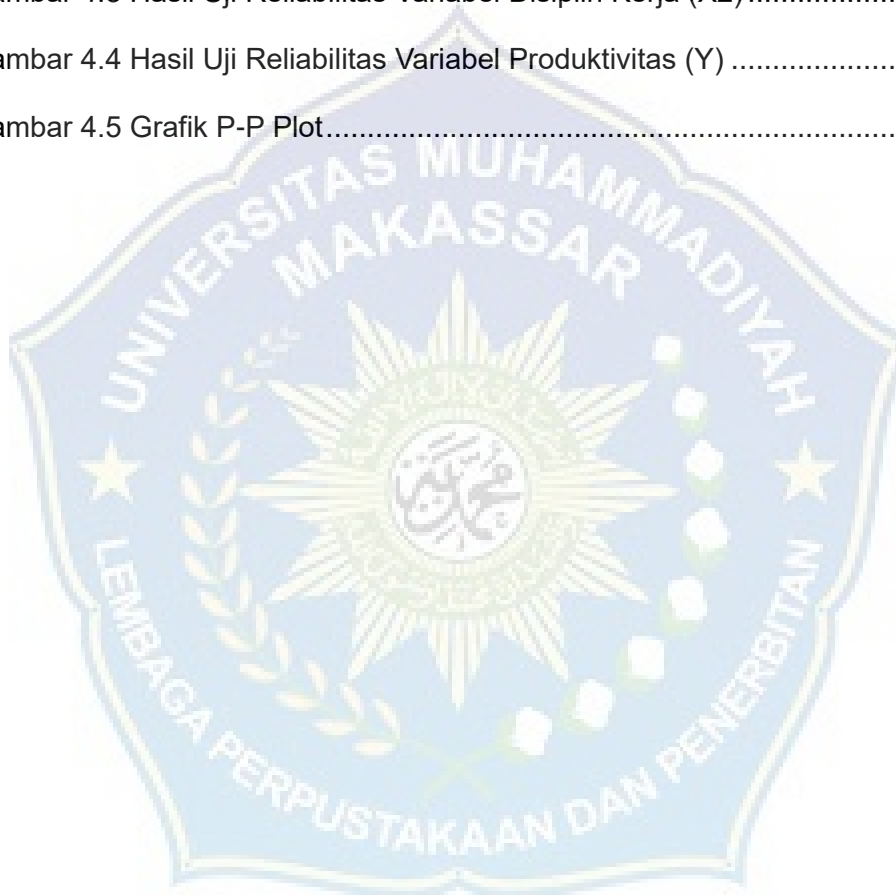
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	31
C. Jenis Dan Sumber Data	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Metode Pengumpulan Data	33
F. Definisi Operasional Variabel Dan Skala Pengukuran	34
G. Metode Analisis Data.....	36
H. Analisis Regresi Berganda (<i>Multiple Regression</i>).....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian.....	43
1. Gambaran Umum Dan Objek Penelitian.....	43
2. Visi Dan Misi.....	43
3. Struktur Organisasi.....	44
4. Uraian Tugas	44
B. Uji Instrumen Penelitian.....	48
C. Uji Kualitas Data.....	54
D. Uji Asumsi Klasik	58
E. Analisis Regresi Berganda (<i>Multiple Regression</i>).....	61
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Umur	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	50
Tabel 4.4 Frekuensi (F) dan Persentase (%) Variabel Kompensasi (X1)	51
Tabel 4.5 Frekuensi (F) dan Persentase (%) Variabel Disiplin Kerja (X2).....	52
Tabel 4.6 Frekuensi (F) dan Persentase (%) Variabel Produktivitas (Y)	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y).....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Variabel	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji T)	62
Tabel 4.14 Hasil Analisa Uji Parsial (Uji T).....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	64
Tabel 4.16 Data Persamaan Regresi Berganda	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	44
Gambar 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1).....	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	57
Gambar 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)	58
Gambar 4.5 Grafik P-P Plot.....	59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya dalam menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya lingkungan yang berubah. Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggungjawab untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu Laba, untuk itu perusahaan berupaya meningkatkan kemampuan para karyawannya dikarenakan karyawan merupakan kekuatan dari perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dan tumbuh di era persaingan yang ketat ini (Lodjo, 2013).

Sumber daya manusia atau disebut karyawan pada hakikatnya sebagai perencana, pemikir dan faktor penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen SDM secara efektif dan efisien. Dengan adanya manajemen SDM salah satunya yaitu untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan guna mencapai hasil produksi yang lebih baik, sesuai harapan perusahaan. Produktivitas merupakan sikap mental untuk selalu berusaha dan memiliki pandangan bahwa

kualitas kehidupan hari ini seharusnya lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok seharusnya lebih baik dari pada hari ini (Pasolong, 2015). Fungsi produksi adalah terkait dengan pertanggungjawaban dalam pengolahan atau pentransformasian masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*) berupa produk atau jasa yang dapat memberi hasil pada pendapatan perusahaan.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dalam setiap perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dalam hal ini terkait kebutuhan karyawan yang terpenuhi, baik dari segi pemberian kompensasi atau gaji maupun perhatian akan tingkat kedisiplinan karyawan. Pentingnya pemberian kompensasi sangat berdampak pada produktivitas kerja karyawan sebab kompensasi tersebut menjadi motivasi dasar bagi karyawan, sehingga karyawan menjadi semangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Sementara itu, pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan adalah bahwa dengan kedisiplinan yang tinggi dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan kata lain kedisiplinan merupakan kunci menuju keberhasilan pada perusahaan dalam upaya mencapai tujuan.

Dalam suatu perusahaan, pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu dalam penerapannya, kompensasi dapat dibagi menjadi lima jenis kompensasi. Menurut (Simamora, 2015) jenis kompensasi yaitu: gaji (*salary*), yaitu

imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan. Upah (*wages*), yaitu imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Insentif (*incentive*), jenis kompensasi yaitu diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi yang dilihat berdasarkan hasil kinerja. Tunjangan (*benefit*), yaitu jenis kompensasi dalam bentuk non finansial seperti asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiunan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan pegawai. Fasilitas (*perquisites*), yaitu jenis kompensasi non finansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

Kedisiplinan sebagai kunci produktivitas suatu perusahaan, yang mana beberapa hal yang dapat dinilai dalam kedisiplinan karyawan, yakni: tanggap ketepatan waktu yang dapat dilihat karyawan (bersedia untuk datang dan pulang dengan tepat waktu), bersikap tertib ditempat kerja (pemanfaatan sarana yang dapat dilihat dari sikap karyawan yang tidak ceroboh ketika menggunakan peralatan kantor karena bersedia menjaga agar tidak mengalami kerusakan), rasa tanggungjawab yang tinggi dapat dilihat dari kemampuan karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang telah dibebankan sesuai ketentuan yang berlaku serta tanggungjawab terhadap hasilnya, petuh terhadap peraturan kantor dapat dilihat dari kesediaan karyawan mematuhi keseluruhan peraturan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara tepat waktu dan efisien, sedangkan dalam observasi yang telah dilakukan PT. Wailala Trans masih banyak karyawan yang kerap melakukan kelalaian dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut mengakibatkan kerugian baik waktu maupun material. Kesalahan yang kerap dilakukan karyawan bukan lain adalah diakibatkan oleh rendahnya tingkat kedisiplinan dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaannya serta kurangnya motivasi karyawan untuk bersungguh-sungguh melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan para atasan sebagai motivator bagi para karyawan berusaha agar produktivitas kerja karyawan terus meningkat, harus terus mencari jalan agar mengembalikan produktivitas karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan serta memastikan karyawannya selalu disiplin baik dari segi kehadiran serta pelaksanaan tugas yang tepat waktu.

Pada perusahaan PT. Wailala Trans sebagai mitra Lion Parcel yang bergerak dibidang *logistik* telah berupaya dalam pemenuhan kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi atas pekerjaan serta berupaya untuk selalu meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang berhubungan dengan logistik sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang berimbas pada pendapatan perusahaan dapat meningkatkan secara signifikan setiap tahunnya. Oleh karena itu perusahaan PT. Wailala Trans sangat berharap kepada karyawan untuk memiliki tanggungjawab, jujur dalam bekerja, hadir tepat waktu, sikap

yang ramah dan sopan kepada setiap pelanggan, handal dalam menghadapi masalah dilapangan, serta memahami dengan baik tugas tanggungjawabnya, dimana tanggungjawab karyawan dalam mengantar paket dalam kondisi yang baik tanpa ada kerusakan (*demage*), serta bagaimana penanganan (*handling*) paket dengan baik, mulai dari proses pengemasan (*packing*), hingga proses pengantaran paket (*delivery*) ketangan *customer*.

Sejalan dengan yang telah diuraikan di atas, dalam hal ini karyawan PT. Wailala Trans dapat diukur melalui pemberian kompensasi berupa gaji yang diberikan kepada karyawan dan tingkat kedisiplinan karyawan diduga belum maksimal, sehingga berimbas kepada mutu pekerjaan belum maksimal, masih ditemukan kecerobohan karyawan dalam pemanfaatan fasilitas tidak efesien, ketidakjujuran karyawan, karyawan sering tidak tepat waktu untuk hadir dalam jam kerja, sikap yang apatis, kurangnya kerjasama tim, pengetahuan tentang pekerjaan belum maksimal, serta jurang bertanggungjawab serta pemanfaatan waktu belum maksimal. Oleh karena itu dilakukan penelitian ini, dengan judul ***“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Wailala Trans Di Kota BauBau”***.

B. Rumusan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Wailala Trans?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Wailala Trans?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan PT. Wailala Trans?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Wailala Trans
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Wailala Trans.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pada karyawan PT. Wailala Trans

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan bentuk penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam mempelajari pelayanan yang baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Secara Teoritis

Sebagai materi untuk meningkatkan wawasan dalam hal pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Wailala Trans.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan PT. Wailala Trans, untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Wailala Trans terkait pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap tinggi rendahnya produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen dalam sebuah instansi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya (Noer, 2022). Dalam sebuah instansi atau perusahaan baik pemerintah maupun non pemerintah mempunyai tujuan yang telah direncanakan sejak berdiri sesuai dengan bidangnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan berbagai macam usaha dalam pemanfaatan segala sumber daya yang tersedia baik sumber daya manusia maupun non manusia secara efektif.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapa modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Keberhasilan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh bagaimana cara instansi atau perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif. Cara pengelolaan dikenal dengan istilah manajemen. Tanpa manajemen yang efektif, maka usaha

untuk mencapai tujuan tersebut tidak akan berhasil karena manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia sangatlah berpengaruh dalam menjalankan stabilitas organisasi atau perusahaan. Tidak memadainya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menghambat sistem manajemen diperusahaan. Berikut beberapa pendapat menurut para ahli:

- 1) (Bintoro dan Daryanto, 2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.
- 2) Manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2019) ialah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan karyawan dan masyarakat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlakukan atau dengan tidak melakukan pekerjaan itu sendiri.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM dilakukan dengan berbagai tujuan, dari tujuan yang utama sampai yang khusus. Tujuan utama diadakannya MSDM adalah untuk memperbaiki tingkat produktibilitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal. Tujuan umum adanya MSDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui kinerja manusia. Selain itu terdapat beberapa tujuan MSDM yang khusus, yaitu:

- 1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi.
- 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- 3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas yang terkait kebutuhan bisnis.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu komponen dari fungsi manajemen operasional adalah perencanaan yang memainkan peran penting dalam sumber daya manusia.

Menurut (Kaswan, 2012) manajemen sumber daya manusia adalah Bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan lain-lain; MSDM menangani SDM yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders; MSDM memperhatikan kesejahteraan

manusia dalam organisasi agar dapat bekerjasama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi; MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion, dan lain-lain”

Menurut (Swasto, 2011) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

- 1) Pengadaan, yang meliputi analisis & desain pekerjaan, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, standar kinerja, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi & penempatan.
- 2) Pengembangan, meliputi penilaian prestasi kerja, perencanaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan.
- 3) Kompensasi, meliputi evaluasi pekerjaan, proses kompensasi, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.
- 4) Pengintegrasian, meliputi kepemimpinan, komunikasi dan motivasi.
- 5) Pemeliharaan, meliputi keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan perburuhan/industrial.
- 6) Pemisahan, meliputi pemutusan hubungan kerja secara sukarela dan
- 7) pemutusan hubungan kerja secara tidak sukarela.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia tidak hanya berpusat pada satu aspek yang semuanya harus diperhatikan dan dijalankan secara teratur sehingga fungsi manajemen dapat berjalan dengan baik.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut (Simamora, 2015) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut (Abdussamad, Z. 2014), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Bagi instansi permasalahan kompensasi ialah suatu tantangan, sebab kompensasi adalah suatu hal yang wajib diberikan kepada pekerja dengan tenggang waktu yang konsisten. Dalam pemberian kompensasi, instansi harus bisa menjaga kepentingan pegawai atas jasa dan tenaga yang mereka berikan kepada instansi guna mencapai tujuan instansi. Ketika suatu organisasi menerapkan sistem kompensasi yang memuaskan karyawannya, maka akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Keadaan seperti ini berdampak pada moral dan disiplin kerja sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan.

b. Indikator Kompensasi

Pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Beberapa literatur menyatakan bahwa kompensasi merupakan dasar perhitungan keuangan dan mencakup profit serta *income* atau pendapatan serta kerugian yang dialami oleh perusahaan, biaya perjalanan dan transportasi, konsep kompensasi meliputi kecukupan, keakuratan atau kesesuaian, keadilan dan kesamarataan dalam kompensasi (Kabanga & Mooya, 2018).

Menurut (Simamora, 2015) indikator-indikator kompensasi yaitu:

- 1) Gaji (*Salary*), yaitu imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undang.
- 2) Upah (*Wages*), yaitu imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelanan yang diberikan.
- 3) Insentif (*Incentive*), jenis kompensasi yaitu diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat berdasarkan hasil kinerja.
- 4) Tunjangan (*Benefit*), yaitu jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 5) Fasilitas (*Perguisites*), yaitu jenis dan kompensasi non finansial yang dapat mewakili jumlah subtansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam upaya pemberian kompensasi untuk dapat memotivasi karyawan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, perusahaan terlebih dahulu dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Menurut (Simamora, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Produktivitas. Dimana organisasi apa pun mengharap keuntungan baik material maupun non material, maka dari itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerjanya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Untuk itu, organisasi tidak akan memberikan kompensasi melebihi kontribusi kepada organisasi melalui organisasi mereka.
- 2) Kemampuan untuk membayar. yaitu pemberian kompensasi akan bergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar pekerjaannya.
- 3) Kesiediaan untuk membayar. Hal ini akan mempengaruhi terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang memadai.
- 4) Permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pemberian kompensasi dipengaruhi oleh sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja, dimana bagi tenaga kerja yang kemampuannya banyak dipasaran kerja maka mereka akan memberikan kompensasi yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang memiliki kemampuan yang langka dipasar tenaga.
- 5) Serikat pekerja. Dengan adanya organisasi-organisasi pekerja akan mempengaruhi sistem kompensasi, organisasi pekerja ini, biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang layak.
- 6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi oleh setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa latin yaitu "*Discere*" yang berarti belajar. Berdasarkan kata tersebut, munculah *Disciplina* yang mempunyai arti pengajaran atau pelatihan. Disiplin kerja sangat berperan penting dalam organisasi perusahaan karena manfaat dari disiplin kerja sangat besar, baik untuk kepentingan organisasi maupun karyawan. Adanya disiplin kerja untuk organisasi yaitu menjamin terpeliharanya oleh perusahaan dan demi kelancaran pelaksanaan tugas sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Apabila semua karyawan diperusahaan tersebut disiplin, maka karyawan lain akan ikut disiplin. Tetapi apabila karyawan dilingkungan organisasi perusahaan tidak disiplin maka karyawan lain juga tidak ikut disiplin oleh karena itu setiap organisasi perusahaan wajib menerapkan kedisiplinan terhadap karyawannya agar pencapaian pelaksanaan tugas bisa tercapai dengan maksimal.

Berikut pengertian disiplin kerja menurut para ahli :

- 1) Menurut (Siswanto, 2009) bentuk sikap menghormati, menghargai, patuh, serta taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis maupun melaksanakannya dengan tidak mengelak sanksi apabila terbukti melanggar.
- 2) Menurut (Siagian, 2014) kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki diri dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut

secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

- 3) Menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan yang muncul dari hati seseorang dalam upaya pengendalian untuk menaati dan mematuhi semua peraturan maupun norma yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besar tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang yang disiplin akan selalu bertanggungjawab dengan apa yang menjadi tanggungan ataupun kewajibannya. Disiplin yang diterapkan secara terus-menerus akan menjadikan seseorang terbiasa dengan berbagai peraturan dan norma pada suatu lingkungan tertentu.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja. Aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu

pula pegawai harus dan wajib mengetahui memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

- 2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelangara.

c. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut (Sutrisno, 2016) ada beberapa indikator, yakni :

- 1) Tepat Waktu

Tepat waktu disini diartikan bahwa anda dapat menilai karyawan dari bagaimana disiplin dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Misalnya, perusahaan menetapkan jam kerja pada pukul 08.00 wib s/d 17.00 wib, maka sebagai karyawan harus hadir dan selesai sesuai jam

kerja yang telah ditentukan. Selain itu, jika perusahaan membetikan tugas yang harus diselesaikan, maka karyawan harus menyerahkan tugas harus tepat waktu.

2) Taat Terhadap Peraturan dalam Perusahaan

Karyawan yang disiplin harus taat terhadap peraturan dalam perusahaan. Peraturan maupun tata tertib harus dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap kesetiaan dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan pada perusahaan. Kesetiaan disini diartikan patuh dan taat dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3) Tanggung Jawab dalam Bertugas

Seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab dalam bertugas. Salah satu wujud sebagai tanggung jawab karyawan yakni penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya, sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan yang dapat dihandalkan.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan di perusahaan.

Penanaman disiplin tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kinerja atau kualitas kerja yang baik. Penerapan disiplin kerja dilingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para karyawan, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para karyawan (Sinambela, 2018).

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Menurut (Fadila Helmi dalam Indah Puji Hartatik, 2014) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja, yakni:

1. Faktor kepribadian faktor yang penting dalam kepribadian seorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin dengan disiplin. Terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu:

- a) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata-mata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak.

- b) Disiplin karena indentifikasi

Disiplin ini didasarkan pada indentifikasi perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap kepemimpinan. Pemimpin yang

kharismatik adalah sosok yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Pegawai hanya akan menunjukkan kedisiplinan apabila terdapat pusat identifikasi. Jika tidak ada pusat indentifikasi maka disiplin kerja akan menurun dan pelanggaran pun meningkat.

c) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan.

2. Faktor lingkungan, sikap lingkungan dalam diri seseorang merupakan hasil interaksinya dengan lingkungan khususnya lingkungan sosial. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, melainkan melalui proses pembelajaran yang berkesinambung. Agar proses pembelajaran dapat berjalan efektif, pemimpin sebagai agen perubahan harus memperhatikan prinsip konsisten, keadilan, sikap positif dan keterbukaan. Keadilan dalam konteks ini berarti memperlakukan seluruh karyawan tanpa diskriminasi. Selain faktor kepemimpinan, gaji, kesejahteraan dan sistem penghargaan menjadi faktor yang tidak boleh diabaikan.

4. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI), kata produktivitas mempunyai arti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, daya, produksi, keproduktifitan. Namun istilah produktivitas mempunyai arti yang berbeda-beda untuk setiap orang yang berbeda, dan

penggunaanya disesuaikan secara kebutuhan pemakainya. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan bujukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu pembanding antara hasil keluaran dan masukan (Sutrisno, 2016).

Salah satu masalah utama yang dihadapi sebagian besar organisasi saat ini adalah kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan merupakan penilaian atas efisiensi seorang pekerja atau sekelompok pekerja. Dalam arti sebenarnya, produktivitas merupakan komponen yang secara memengaruhi keuntungan perusahaan. Produktivitas dapat dievaluasi dalam kaitannya dengan output seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Meningkatkan produktivitas karyawan telah menjadi salah satu tujuan terpenting bagi beberapa organisasi. Karena tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi memberikan berbagai keuntungan bagi organisasi dan karyawannya.

Ada beberapa pendapat mengenai definisi produktivitas, sebagai berikut..

- 1) Menurut (Nasution, 2016) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll) yang digunakan untuk menganalisis hasil.
- 2) Menurut (Sadarmayanti, 2013) produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya efisien. Oleh

karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan antara satuan waktu tertentu.

- 3) Menurut (Hasibuan, 2019) produktivitas adalah sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan personel atau karyawan untuk menghasilkan sesuatu dalam bekerja, yang dapat diketahui dari perbandingan (*ratio*) antara hasil kerja/keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut (Siagian, 2014) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

- 1) Perbaikan secara terus-menerus

Perbaikan secara terus menerus dimaksudkan bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apabila diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.

- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan semua orang komponen organisasi. Jika secara tradisional ditekankan pentingnya orientasi hasil untuk dianut oleh manajemen, dewasa ini lebih ditekankan lagi orientasi hasil kerja dengan mutu yang semakin tinggi. Hal ini perlu ditekankan karena “kearifan konvensional” (*conventional wisdom*) dalam dunia manajemen hanya menekankan pentingnya mutu produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

3) Pemberdayaan sumber daya manusia

Dapat dinyatakan secara aksiomatis bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Tidak adapilihan lagi bagi manajemen kecuali menerima aksioma tersebut emberdayakan sumber daya manusia mangandung berbagai kiat, antara lain:

- a) Mengakui harkat dan martabat manusia.
- b) Manusia mempunyai hak-hak yang bersifat asasi dan tidak ada manusia lain termasuk manajemen yang dibenarkan untuk melanggar hak-hak tersebut.
- c) Satu kiat yang terbukti ampuh dalam pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi adalah penerapan gaya

manajemen yang partisipasif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi

d) Perkayaan mutu kekayaan

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan berdasarkan sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang berdasarkan waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yaitu jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja menurut pelaksanaan standar. Menurut (Simommora, 2004) faktor-faktor yang menjadi dasar tolak ukur produktivitas kerja adalah :

1) Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihalkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

e. Dimensi Dan Indikator Produktivitas Kerja

Dimensi produktivitas kerja menurut (Sedarmayanti, 2013) dibagi menjadi dua:

1) Efektivitas

Dimensi efektivitas pertama berkaitan dengan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

2) Efisiensi

Dimensi efisiensi merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya. Pengukuran dimensi berdasarkan rasio, seperti rasio masalah/ biaya, biaya/ keluaran dan biaya/ waktu.

Menurut (Kandou, E.E 2023) indikator-indikator produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Mutu pekerjaan
- 2) Kejujuran karyawan
- 3) Kehadiran
- 4) Sikap
- 5) Kerjasama
- 6) Tanggungjawab

B. Tinjauan Empiris

Berdasarkan hal tersebut, penelitian terdahulu menjadi acuan penulis melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang diinginkan dalam penelitian yang dilakukan oleh penelitian serta dapat mempermudah peneliti untuk dilakukan perbandingan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI DAN TAHUN PENELITIAN	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Miftahul Hayatun, Sri Ernawati (2022)	Pengaruh kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas pegawai	X1: Kompensasi X2: Disiplin Kerja Y: Produktivitas	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada dinas sosial kabupaten bima
2	Peby Phillip Butar (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, TBK Area Cilengungsi	X1: Kompensasi X2: Disiplin Kerja Y: Produktivitas kerja	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

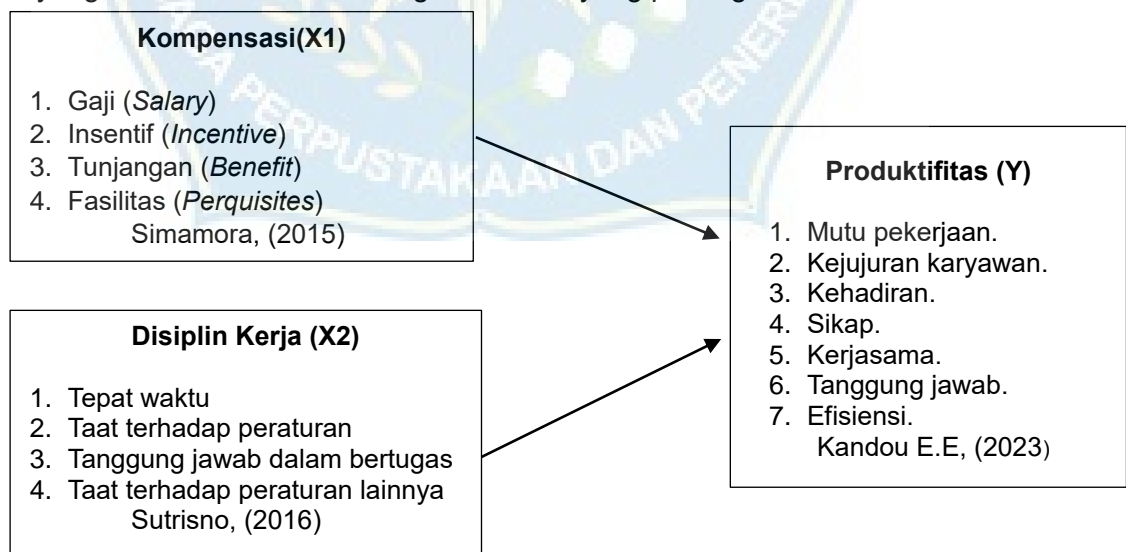
3.	Ayu Febriyana Tanjung, Ainun Mardhiyah (2023)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia	X1: Kompensasi X2: Disiplin Kerja X3: Motivasi Y: Produktivitas	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi dan motivasi secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
4.	Ni Kadek Ira Agustina, A.A Sagung Kartika Dewi (2019)	Pengaruh Kompensasi, disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan	X1: Kompensasi X2: Disiplin Kerja X3: Motivasi Y: Produktivitas Karyawan	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
5.	Albert, Tirtan Nefianto, Rojuaniah (2023)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Blue Bird	X1: Kompensasi X2: Disiplin Kerja X3: Motivasi Y: Produktivitas	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai karyawan

6.	Nidaul Izzah, Ida Ardiani (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Elektrikatma	X1: Kompensasi X3: Disiplin Kerja Y: Produktivitas	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai
7.	Norika Ika, Grace Orlyn Sitompul (2023)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak	X1: Kompensasi X2: Disiplin Kerja Y: Produktivitas	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda	Berdasarkan penelitian bahwa hasil kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
8.	Dian Irma Aprianti (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kontrak Building Maintenance And Services Pada Vico Muara Badak Kaltim	X1: Kompensasi X2: Disiplin Kerja X3: Produktivitas Y: Produktivitas	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian secara simultan semua variabel (X) Independen berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan
9.	Mardiana Puspa sari, Wani Fitriah, Ade Putri Kusdina (2020)	Pelatihan Kerja Dan Pengetahuan, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja	X1: Pelatihan X2: Kompensasi Y1: Produktivitas Y2: Kinerja Karyawan	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis structural equation model	Berdasarkan hasil penelitian secara simultan berpengaruh positif

		dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Di Musi Banyuasin.			
10.	Ardiansyah, Syahrumsyah, M.Aziz Firdaus (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas karyawan	X1: Kompensasi X2: Disiplin Kerja Y: Produktivitas	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. indocoment tunggal prakarsa tbk.

C. Kerangka Pikir

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan:

X1 = Variabel *independent* satu (Kompensasi).

X2 = Variabel *independent* dua (Disiplin Kerja).

Y = Variabel *dependent* (Produktivitas Karyawan).

→ = Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah bagian terpenting dalam penelitian yang harus terjawab sebagai kesimpulan penelitian itu sendiri. Hipotesis bersifat dugaan, karena itu peneliti harus mengumpulkan data yang cukup untuk membuktikan bahwa dugaannya benar. Hipotesis dibedakan atas dua jenis yaitu hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Hipotesis nol ditandai dengan kata-kata seperti tidak ada pengaruh, tidak ada hubungan dan sejenisnya. Hipotesis alternatif adalah lawan dari hipotesis nol. Sebaliknya jika hipotesis nol dapat dibuktikan kebenarannya, maka hipotesis alternatif tidak dapat diterima (Lolang, 2014). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H01 : Diduga kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan PT. Wailala Trans
Ha1 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan PT. Wailala Trans
2. H02 : Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan PT. Wailala Trans
Ha2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan PT. Wailala Trans
3. H03 : Diduga kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan PT. Wailala Trans
Ha3 : Diduga kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan PT. Wailala Trans

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan menggunakan *sampling jenuh*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Wailala Trans.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Wailala Trans di Sulawesi Tenggara di Kota BauBau, Jalan Anoa Nomor (12). Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2024 sampai April 2024.

C. Jenis Dan Sumber Data

Data sebagai informasi factual (misalnya pengukuran atau statistic) yang digunakan sebagai dasar untuk penalaran, diskusi atau perhitungan. Misalnya dalam penelitian ilmiah dan data sebagai kenyataan-kenyataan murni yang belum dimanipulasi, namun telah tersusun dalam sistematika tertentu (Ramdhan, 2021).

Adapun data dalam penelitian ini terbagi atas:

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Menurut (M. Ramadhan dalam bukunya metode penelitian, 2021) data penelitian kuantitatif adalah data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dari lapangan atau dapat disebut juga data-data kualitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dengan mengubah nilai-nilai kuantitatif. Dari nilai atau angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

- a) Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan jalan melakukan pengamatan langsung (*observasi*) dengan karyawan pada PT. Wailala Trans.
- b) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai dokumen-dokumen PT. Wailala Trans yang relevan dengan penelitian dan hasil angket (*kuesioner*) yang dilakukan serta data lainnya yang dapat mendukung pokok bahasan.

D. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian objek yang biasanya disebut dengan populasi, hal tersebut merupakan hal penting dalam penelitian, karena berhubungan dengan sumber data yang akan diteliti melalui sampel yang merupakan bagian dan hal sama pentingnya.

1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti baik berupa benda, manusia dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Menurut (Sudjana, 2010) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Berdasarkan definisi populasi, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini pada seluruh karyawan pada PT. Wailala Trans dengan jumlah 34 orang.

2. Sampel

Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling. Menurut (Sugiyono, 2019) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, kurang 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan dalam penelitian digunakan beberapa metode, sebagai berikut:

1. Angket atau Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan beberapa informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang dia ketahui. Kuesioner ini sendiri nantinya dibagikan kepada para karyawan PT. Wailala Trans.

2. Observasi

Observasi yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan muatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan dengan penglihatan dan pendengaran pada PT. Wailala Trans.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, penelitian menyelidik benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan segalanya.

F. Definisi Operasional Variabel Dan Skala Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini telah dikemukakan secara teoritis dan selanjutnya untuk mempermudah dan memperjelas pengertian dari batasan variabel tersebut, maka diperlukan penjabaran dalam bentuk operasional sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	X1 Kompensasi	Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.	Menurut (Simamora, 2015), adalah : 1. Gaji (<i>Salary</i>). 2. Insentif (<i>Incentive</i>). 3. Tunjang (<i>Benefit</i>). 4. Fasilitas (<i>Perquisites</i>).
	X2 Disiplin Kerja	Bentuk sikap menghormati, menghargai, patuh, serta taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, baik secara tertulis	Menurut (Sutrisno, 2016) adalah : 1. Tepat waktu 2. Taat Terhadap Peraturan 3. Tanggung jawab dalam bertugas 4. Taat terhadap

		mapun tidak tertulis mampu melaksanakannya dengan tidak mengelak sanksi apabila terbukti melanggar.	peraturan lainnya
2.	Y Produktivitas.	Produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya efesien.	Menurut (Kandou, E.E. 2023) adalah : 1. Mutu pekerjaan. 2. Kejujuran karyawan. 3. Kehadiran. 4. Sikap. 5. Kerjasama. 6. Tanggung jawab. 7. Pemanfaatan waktu

2. Skala Pengukuran

Skala yang kerap digunakan oleh para peneliti guna mengukur persepsi atau sikap seseorang adalah skala likert. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Kemudian responden diminta memberikan pilihan jawaban atau respon terhadap skala ukur yang disediakan. Skala likert digunakan sebagai pilihan respon karyawan dalam mengisi angket faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun kuisisioner ini adalah berbentuk skala Likert, dari skala 1-5. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2019) Skor yang diberikan untuk masing-masing respon adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert

Responden	Skor
Sangat Sesuai	5
Sesuai	4
Ragu-ragu	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

G. Metode Analisis Data

Dalam mengelola data yang akan dikumpulkan, peneliti menggunakan berbagai metode setelah data dikumpulkan, baik dari lapangan maupun dari literatur lainnya. Beberapa metode yang digunakan oleh penulis antara lain:

1. Analisis Deskriptif

Dengan merumuskan dan menafsirkan data diperoleh, menyusun dan mengklarifikasi serta menganalisis dan menginterpretasikannya sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pada PT. Wailala Trans.

2. Uji Validitas

Menurut (Budi Darma, 2021) validitas adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrument yang mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrumen. Dalam uji validasi setiap pertanyaan diukur dengan menghubungkan jumlah/total dari masing-masing pertanyaan dengan total/jumlah keseluruhan tanggapan pertanyaan yang digunakan dalam setiap variabel. Dalam menentukan nilai r_{hitung} , digunakan nilai r_{tabel} pada kolom df digunakan rumus $N-2$. Dimana N adalah banyaknya responden.

Selanjutnya tentukan tingkat signifikan yang disesuaikan pengujian satu arah atau dua arah

Adapun langkah yang dilakukan menggunakan program SPSS, dengan kriteria pengujian uji validasi sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan tidak valid

3. Uji Realibilitas

Dalam konsep reabilitas adalah sejauh mana hasil suatu *pengukuran* yang digunakan bersifat tetap terpercaya serta terbebas dari galat pengukuran (*measurement error*). Sedangkan uji reabilitas instrument untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan atau bersifat tangguh (Budi Darma, 2021). Uji realibilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat/saraf signifikan yang digunakan. Tingkat/saraf signifikan yang digunakan bisa 0,5 0,6 hingga 0,7 tergantung kebutuhan dalam penelitian. Adapun kriteria pengujian menggunakan menggunakan SPSS, sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach's alpha* > tingkat signifikan, maka instrument dikatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach's alpha* < tingkat signifikan, maka instrument dikatakan tidak reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang digunakan untuk mengevaluasi apakah data yang digunakan dalam analisis regresi memenuhi syarat yang diperlukan untuk analisis yang tepat, terutama

dalam konteks regresi linear berganda. Beberapa pengujian asumsi klasik meliputi:

a) Uji Normalitas

Menurut (Nugraha, 2022) uji normalitas yang lebih kompleks dan lengkap sering juga disebut uji kesesuaian model (*goodnees of fit*) dimaksudkan untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (*fit*) dengan data atau tidak. Suatu model *fit* jika matriks korelasi sampel tidak jauh berbeda dengan matriks korelasi estimasi (Riada, 2016). Agar hasil perhitungan tidak terjadi kesalahan, maka pengujian dalam penelitian ini dilakukan secara otomatis menggunakan aplikasi SPSS, dengan tingkat signifikan $\alpha=5\%$ atau 0,05.

Adapun kriteria pengujian menggunakan SPSS, sebagai berikut:

- Jika nilai *Sig* > 0.05, maka data penelitian berdistribusi normal
- Jika nilai *Sig* < 0.05, maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan jika regresi linier menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Jika variabel bebas hanya satu, maka tidak mungkin terjadi multikolinieritas, sehingga pengujiannya tidak perlu dilakukan. Dengan demikian, karena dalam penelitian ini juga menggunakan tiga variabel bebas, maka uji multikolinieritas dilakukan pada penelitian.

Adapun kriteria pengujian menggunakan SPSS, sebagai berikut:

- Jika Tolerance value di atas 0.10 atau VIF di bawah 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas, dan
- Jika Tolerance value di bawah 0.10 atau VIF di atas 10 maka terjadi Multikolinieritas

H. Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

1. Uji Hipotesisi

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (*independen*) yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependen*). Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikannya. Menurut (Ghozali, 2018) apabila nilai probabilitas signifikannya $< 5\%$ maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini, uji simultan atau uji F dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan dasar ketentuan jika nilai signifikansi $Sig < 0.05$ maka dinyatakan ada pengaruh antara variable X1 dan X2 terhadap variable Y, begitupun sebaliknya jika nilai signifikansi $Sig > 0.05$ maka dinyatakan ada pengaruh antara variable X1 dan X2 terhadap variable Y.

Selain dengan ketentuan tersebut dapat dilihat dengan ketentuan lain, namun untuk memakai ketentuan ini perlu menentukan *Ftabel*

terlebih dahulu. Untuk menentukan *Ftabel* dapat dilakukan dengan pengujian analisis data pada Excel dengan menggunakan rumus = ***FINV (probability, deg_freedom1, deg_freedom2)*** kemudian setelah diperoleh nilai *Ftabel*-nya lalu dilakukan interpretasi sebagai berikut :

- Jika *Fhitung* > *Ftabel* maka dinyatakan “Ada Pengaruh atau Signifikan” antara variable X1 dan X2 terhadap variable Y, begitupun sebaliknya,
- Apabila *Fhitung* < *Ftabel* maka dinyatakan “Tidak Ada Pengaruh atau Tidak Signifikan” antara variable X1 dan X2 terhadap variable Y.

b) Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji T dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen secara parsial terhadap variasi variabel dependen. Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien regresi / parsial. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%.

Pada nilai *Thitung* diperoleh dengan membandingkan data SPSS, sedangkan nilai *Ttabel* diperoleh dengan membandingkan data SPSS tabel dan pengujiannya menggunakan program analisis data pada Excel dengan menggunakan fungsi rumus = ***TINV (probability, deg_freedom)***. Dari hasil yang diperoleh maka diinterpretasikan sebagai berikut :

- Jika suatu variabel nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka dikatakan “Ada Pengaruh atau Signifikan” terhadap variable Y, namun
- Apabila suatu variabel nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka dikatakan “Tidak Ada Pengaruh atau Tidak Signifikan” variable tersebut terhadap variable Y.

2. Uji Kofisien Determinasi (R²)

Uji determinasi merupakan alat untuk mengukur sejauh mana kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai determinasinya antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilainya mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Koefisien determinasi dapat diperoleh dari data *Adjusted R Square* pada analisis yang akan dilakukan dengan menggunakan Program SPSS. Dari hasil pengujian tersebut kemudian akan diinterpretasikan seberapa besar pengaruh variable dalam hal ini variabel X1 dan X2 terhadap variable Y, kemudian dari data *Adjusted R Square* dilihat berapa nilainya kemudian akan dikalikan dengan 100 untuk mendapatkan persentase kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variable Y.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi yaitu analisis regresi kinier ganda. Analisis regresi adalah untuk mengetahui pengaruh (hubungan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pemilihan jenis analisis regresi linier berganda karena dalam penelitian ini, terdiri

dari 2 variabel bebas yakni: pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), dan produktivitas karyawan (Y). Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi. Secara umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas (Variabel Terikat)

a = Konstanta

b_1 = Koefisiensi regresi Variabel X_1

b_2 = Koefisiensi regresi Variabel X_2

X_1 = Variabel bebas pertama (Kompensasi)

X_2 = Variabel bebas kedua (Disiplin Kerja)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Dan Objek Penelitian

Perusahaan PT. Wailala Trans merupakan mitra PT. Lion Express atau yang biasa dikenal dengan sebutan Lion Parcel, merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang logistic yang melayani pengiriman paket domestic maupun internasional. Lion Parcel sendiri didirikan pada 14 Februari 2013. Lion Parcel Didukung oleh lebih dari 7.000 agen, 15.000 kurir pengiriman, dan 3.000 armada, jaringan pengiriman Lion Parcel saat ini menjangkau 98% kecamatan di 34 provinsi di Indonesia. Lion Parcel juga didukung oleh jaringan dan infrastruktur Lion Group untuk menghubungkan masyarakat tanpa batasan waktu dan jarak guna memberikan layanan logistik yang terjangkau.

Kantor Pusat Lion Parcel berada di Jl. Agave Raya No. 55, Kedoya Selatan, Jakarta Barat, sementara itu untuk PT. Wailala Trans atau Lion Parcel Konsolidator Baubau beralamat di Jl. Anoa, No. 12, Bure, Kel. Kadolomoko, Kec. Kokalukuna, Kota Baubau. Secara spesifik, Lion Parcel Baubau memiliki karyawan 35 Orang yang terbagi dibeberapa bidang tugas mulai dari Direktur, PIC, Admin, dan Kurir.

2. Visi Dan Misi

a. Visi

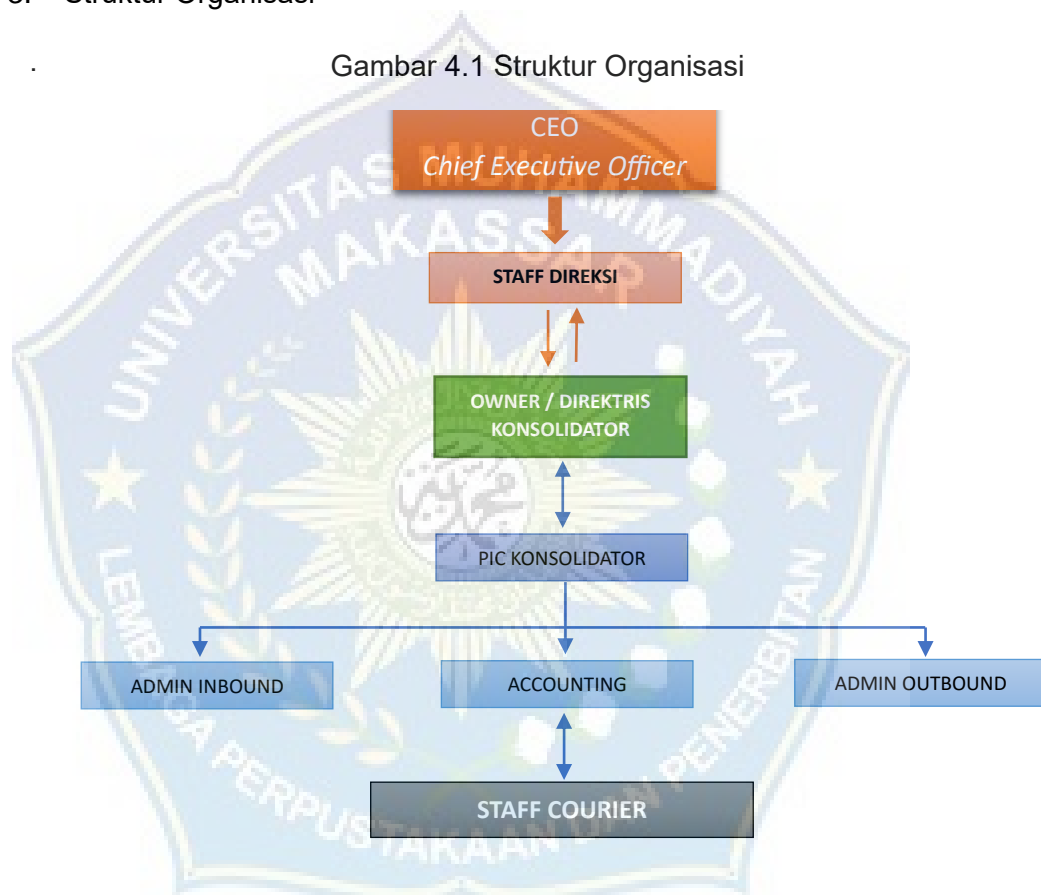
Visi Lion Parcel adalah *“Menjadi perusahaan logistik dengan layanan yang seamless dan dapat diandalkan”*.

b. Misi

Visi Lion Parcel adalah *“Berkomitmen untuk terus memberikan inovasi yang bisa mengembangkan setiap layanan perusahaan untuk memberikan layanan yang terjangkau untuk pengalaman pelanggan terbaik”*

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



4. Uraian Tugas

a. Owner / Direktris

1. Owner / Direktris merupakan pemilik Perseroan Terbatas (PT) sekaligus sebagai vendor yang bertanggung jawab sebagai Pengelola Perseroan untuk mencapai visi dan misi dengan mematuhi Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Direktris menjalankan kegiatan operasional Perseroan sehari-hari dan memimpin Perseroan mencapai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha Perseroan yang telah ditetapkan.
3. Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan.
4. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan, serta penentu keputusan apa yang harus diambil dalam setiap permasalahan yang ada di Konsolidator.
5. Direktris mengatur pola pembagian tugas masing-masing dengan bantuan PIC atau tanpa bantuan PIC.

b. PIC Konsolidator

1. Dalam gambaran besar, PIC adalah individu yang ditugaskan untuk mengelola atau bertanggung jawab atas tugas, atau kegiatan tertentu di dalam sebuah organisasi atau perusahaan
2. Membantu Owner / Direktris dalam merencanakan, menjalankan, monitoring/kontroling, semua aspek program dan kegiatan karyawan.
3. Terlibat langsung dalam melengkapi tugas Admin Inbound/Outbound ketika staff admin mengalami kendala di lapangan, serta menggantikan posisi admin ketikan sedang izin / cuti.
4. Memberikan laporan langsung kepada Owner selaku pemilik Perseroan atau sebagai Direktris atas apa yang terjadi setiap hari sekaligus menjadi input bagi perusahaan.

5. PIC bertanggungjawab langsung atas dirinya dan seluruh karyawan kepada Owner / Direktris.
6. Berkoordinasi dengan seluruh elemen perusahaan yang saling berkaitan dengan operasional perusahaan.
7. Memastikan semua kurir dan staff dalam kondisi prima agar dalam menjalankan tugas tidak terjadi insiden yang dapat membahayakan keselamatan.
8. Memantau semua barang baik yang masuk maupun keluar dengan dibantu oleh Staff Admin Outbound dan Inbound. Memastikan semua barang bukan barang terlarang atau barang berbahaya (*dangerous goods*) yang dapat mencelakakan keselamatan dan penerbangan.

c. Admin Inbound

1. Admin Inbound bertugas sebagai penanggungjawab atas semua kegiatan barang yang masuk.
2. Admin Inbound memonitoring semua kegiatan yang berhubungan dengan memastikan barang yang masuk dalam kondisi fisik yang baik, serta jumlah yang utuh, hingga barang tersebut dilanjutkan oleh kurir untuk diantarkan kepada customer.
3. Admin Inbound segera melaporkan kepada PIC untuk diketahui dan ditindak lanjuti jika ada barang yang masuk dengan ciri-ciri fisik cacat, basah, pecah (*damage*), serta hilang melalui portal khusus perusahaan agar diketahui oleh direksi dipusat untuk dilakukan tindakan selanjutnya.

d. Admin Outbound

1. Admin Outbound memiliki tugas sebagai penanggungjawab atas semua kegiatan dalam memproses barang keluar (*out*).
 2. Admin Outbound memonitoring semua kegiatan yang berkaitan dengan barang atau paket kiriman keluar dengan memastikan apakah barang tersebut sudah memenuhi standar pengemasan (*packing*), serta kelengkapan dokumen (untuk paket yang memerlukan dokumen izin tertentu).
 3. Memastikan setiap packing barang harus aman agar sampai di daerah tujuan tidak terjadi *damage* (rusak).
 4. Memastikan paket yang akan diberangkatkan bukanlah barang terlarang seperti narkoba, dan atau barang dilarang karena dapat menjelakakan keselamatan penerbangan seperti barang *Dangerous Goods*.
- e. Accounting
1. Staff Accounting memiliki tugas pokok yang berkaitan dengan laporan keuangan, (harian, bulanan, *cash flow*), laporan pajak, laporan laba rugi, serta rekaman hutang piutang.
 2. Accounting akan mencatat setiap pergerakan uang baik yang masuk maupun keluar.
 3. Accounting berkoordinasi langsung kepada Owner / Direktris terkait keuangan, saldo yang minim, dan keuangan lainnya.
 4. Accounting memastikan tidak ada selisih antara laporan harian, mingguan, dan bulanan.

5. Accounting tidak dipengaruhi oleh PIC dan Admin dalam menjalankan tugas. Accounting hanya bersifat *independent* dalam menjalankan tugasnya.
 6. Menyediakan serta mengusulkan anggaran dalam kegiatan operasional, seperti BBM kendaraan operasional dan mencatat setiap pengeluaran kebutuhan kegiatan operasional.
- f. Staff Courier
1. Staff Kurir memiliki tugas pokok mengantar paket ketangan pelanggan dalam kondisi baik.
 2. Kurir bertanggungjawab atas keamanan paket yang diantarkan kepada customer untuk tidak rusak atau basah selama dalam perjalanan,
 3. Kurir berkoordinasi dengan PIC dan Admin Incoming jika ada kendala yang dijumpai dilapangan.
 4. Kurir diwajibkan untuk selalu mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan terkait prosedur dalam pengantaran.
 5. Kurir tidak boleh membiarkan paket tidak diantar dalam kurun waktu tertentu dengan tidak melaporkan alasan yang jelas sehingga dapat menyebabkan kerugian bagi customer dan perusahaan.
 6. Kurir wajib mematuhi aturan terkait atribut yang dikenakan ketika melakukan proses *delivery* atau proses pengantaran paket.

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Statistik Deskriptif

Berikut ini akan di gambarkan atau di deskriptifkan dari data masing-masing informasi mengenai identitas responden mulai dari jenis umur, jenis kelamin dan Pendidikan.

a) Deskripsi profil responden berdasarkan umur

Sebagaimana penetapan karakteristik responden, maka peneliti karakteristik ini dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Umur

	No	Umur Responden	Frekuensi responden	Frekuensi%
Valid	1	20-29 Tahun	10	29.4%
	2	30-39 Tahun	17	50.0%
	3	40-49 Tahun	7	20.6%
		Jumlah	34	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan uraian tabel 4.1 maka diperoleh hasil dari karakteristik responden dari segi umur yakni : responden yang berumur 20-29 tahun berada di angka 10 reponden (29.4%), sedangkan responden yang berumur 30-39 tahun berada di angka 17 responden (50.0%), serta responden yang berumur 40-49 tahun berada di angka 7 responden (25.6%). Maka dapat di interprestasikan dalam perpektif keilmuan bahwa rata-rata responden yang berumur 30-39 tahun yang melakukan analisis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Wailala Trans Di kota Baubau.

b) Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, dan agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Valid	No	Jenis kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
	1	laki-laki	26	76.5%
	2	Perempuan	8	23.5%
		Jumlah Responden	34	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat di deskripsikan bahwa karakteristik responden jenis kelamin perempuan mendominasi dalam melakukan analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktiitas Karyawan Pada PT. Wailala Trans Di Kota BauBau, yang mana jenis kelamin Perempuan berada pada 26 responden (76.5%) sedangkan jenis kelamin Laki-Laki berada di angka 8 responden (23.5%) atau berada pada posisi bawah dari jenis kelamin perempuan.

c) Deskripsi profil responden berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden dari segi pendidikan akan menggambarkan latar belakang dari responden, sehingga dalam kegiatan ini dapat di klarifikasikan sesuaikan dengan tingkat Pendidikan responden yakni : D3, S1, S2 dan SMA/SMK. Maka dari itu pengelompokan karakteristik ini dapat di lihat dari label sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

S u m b e r	No	Pendidikan	Frekuensi Responden	Frekuensi %
	1	Strata	19	55.9%
	2	Diploma	2	5.9%
	3	SMA/SMK	13	38.2%
		Total	34	100%

Sumber: Data PT. Wailala Trans Tahun 2023

Secara seksama dari tabel 4.3 dapat di analisis dimana karakteristik responden di tingkat pendidikan Strata berada pada angka 19 responden (55.9%), sedang dari tingkat Pendidikan Diploma 2 responden (5.9%), dan Pendidikan tingkat SMA sebanyak 13 responden (38.2%) sehingga dapat di simpulkan bahwa responden tingkat pendidikan sarjana (S1) lebih mendominasi dan menyusul reponden dengan pendidikan SMA/SMK untuk melakukan analisis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Wailala Trans Di Kota BauBau.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif variable pada penelitian ini untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang di peroleh. Adapun yang disajikan dalam deskripsi variable ini adalah berupa distribusi perindikator beserta frekuensi dan skor yang diperoleh.

Berdasarkan judul rumusan malah pada penelitian ini yang terdiri dai variable Kompensai (X1), Disiplin Kerja (X2), Produktivitas Karyawan (Y) dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Berikut deskripsi dari masing-masing variable dari hasil penyebaran data kuesioner dijelaskan seperti dibawah ini.

a) Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.4 Frekuensi (F) dan Persentase (%) Variabel Kompensasi (X1)

Item Pernyataan	Skor Jawaban										Total Skor
	SS (5)	%	S (4)	%	R (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%	
X1_1	12	35.29	20	58.82	1	2.94	0	-	1	2.94	144
X1_2	7	20.59	16	47.06	7	20.59	4	11.76	0	-	128
X1_3	15	44.12	10	29.41	5	14.71	3	8.82	1	2.94	137
X1_4	4	11.76	5	14.71	8	23.53	3	8.82	14	41.18	84

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Keterangan :

- X1_1 : Perusahaan PT. Wailala Trans memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan
- X1_2 : Perusahaan PT. Wailala Trans memberikan insentif bagi karyawan yang memenuhi syarat
- X1_3 : Perusahaan PT. Wailala Trans memberikan tunjangan pengobatan bagi seluruh karyawan
- X1_4 : Perusahaan PT. Wailala Trans memberikan asuransi jiwa kepada seluruh karyawan

Berdasarkan tabel di atas jawaban responden mengenai variabel kompensasi (X1), indikator yang memiliki skor tertinggi pada pernyataan X1_1 yakni Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 5 sebanyak 12 responden dengan persentase sebesar 35.29%, Sesuai (S) dengan nilai 4 sebanyak 20 responden dengan persentase 58.82%, dan Ragu-Ragu (R) dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memiliki nilai sama yakni sebanyak 1 respon dengan persentase 2.94%. Dari total keseluruhan jawaban memiliki skor tertinggi yakni 144 Poin.

b) Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.5 Frekuensi (F) dan Persentase (%) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item Pernyataan	Skor Jawaban										Total Skor
	SS (5)	%	S (4)	%	R (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%	
X2_1	4	11.76	11	32.35	13	38.24	6	17.65	0	-	115
X2_2	7	20.59	19	55.88	7	20.59	1	2.94	0	-	134
X2_3	9	26.47	24	70.59	1	2.94	0	-	0	-	144
X2_4	17	50.00	15	44.12	1	2.94	1	2.94	0	-	150

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Keterangan :

- X2_1 : Karyawan PT. Wailala Trans selalu hadir tepat waktu
- X2_2 : Karyawan PT. Wailala Trans selalu taat terhadap peraturan perusahaan
- X2_3 : Karyawan PT. Wailala Trans bertanggungjawab dalam menjalankan tugas yang diberikan

X2_4 : Karyawan PT. Wailala Trans selalu hadir taat terhadap perintah atasan

Berdasarkan tabel di atas jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja (X2), indikator yang memiliki skor tertinggi pada pernyataan X2_4 yakni Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 5 sebanyak 17 responden dengan persentase sebesar 50.00%, Sesuai (S) dengan nilai 4 sebanyak 15 responden dengan persentase 44.12%, dan Ragu-Ragu (R) dan Tidak Sesuai (TS) memiliki nilai sama yakni sebanyak 1 respon dengan persentase 2.94%. Dari total keseluruhan jawaban memiliki skor tertinggi yakni 150 Poin.

c) Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas (Y)

Tabel 4.6 Frekuensi (F) dan Persentase (%) Variabel Produktivitas (Y)

Item Pernyataan	Skor Jawaban										Total Skor
	SS (5)	%	S (4)	%	R (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%	
Y_1	11	32.35	17	50.00	4	11.76	2	5.88	0	-	139
Y_2	13	38.24	13	38.24	5	14.71	3	8.82	0	-	138
Y_3	10	29.41	9	26.47	13	38.24	1	2.94	1	2.94	128
Y_4	9	26.47	21	61.76	4	11.76	0	-	0	-	141
Y_5	19	55.88	15	44.12	0	-	0	-	0	-	155
Y_6	14	41.18	16	47.06	4	11.76	0	-	0	-	146
Y_7	11	32.35	9	26.47	12	35.29	1	2.94	1	2.94	130

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Keterangan :

Y_1 : Karyawan PT. Wailala Trans memiliki mutu pekerjaan yang baik

Y_2 : Karyawan PT. Wailala Trans memiliki sikap kejujuran yang tinggi

Y_3 : Kehadiran karyawan PT. Wailala Trans sangat baik

Y_4 : Karyawan PT. Wailala Trans memiliki sikap yang baik dalam menjalankan tugas

Y_5 : Karyawan PT. Wailala Trans selalu bekerjasama secara tim

Y_6 : Karyawan PT. Wailala Trans sangat bertanggungjawab dalam setiap tugas yang diberikan

Y_7 : Karyawan PT. Wailala Trans dapat memanfaatkan waktu secara efisien dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan tabel di atas jawaban responden mengenai variabel produktivitas (Y), indikator yang memiliki skor tertinggi pada pernyataan Y_5 yakni Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 5 sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 55.88% dan Sesuai (S) dengan nilai 4 sebanyak 15 responden dengan persentase 44.12%. Dari total keseluruhan jawaban memiliki skor tertinggi yakni 155 Poin.

C. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket atau kuesioner harus dilakukan dengan uji validitasnya. Hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kesesuaian data kuesioner atau angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji validitas product moment menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Setiap pengujian yang dilakukan dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitu pula uji validitas product moment pearsoncorrelation, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka angket atau kuesioner tersebut dinyatakan valid, sedangkan
- Jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} , maka angket atau kuesioner dinyatakan tidak valid.

Begitupun juga data pada penelitian ini dikatakan valid apabila nilai kolerasi > 0.338 atau nilai $r_{hitung} > \text{Nilai } r_{tabel}$ dengan nilai $df = N-2$. Dalam

penelitian ini $N=34$ ketika menggunakan rumus maka $df= 34 - 2 = 32$, maka nilai r_{tabel} dalam penelitian ini untuk $df = 33$ yaitu 0.338.

1) Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Adapun hasil uji validitas variable kompensasi (X1) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Item Pernyataan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
X1_1	0.338	0.505	VALID
X1_2	0.338	0.803	VALID
X1_3	0.338	0.812	VALID
X1_4	0.338	0.815	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan uraian tabel 4.7 di atas, dapat dikatakan bahwa nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ maka hasil uji validitas variabel kompensasi (X1) dinyatakan Valid.

2) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Adapun hasil uji validitas variable disiplin kerja (X2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X2_1	0.338	0.593	VALID
X2_2	0.338	0.808	VALID
X2_3	0.338	0.755	VALID
X2_4	0.338	0.560	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan uraian tabel 4.8 di atas, dapat dikatakan bahwa nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ maka hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan Valid.

3) Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Adapun hasil uji validitas variable produktivitas (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Y_1	0.338	0.777	VALID
Y_2	0.338	0.749	VALID
Y_3	0.338	0.875	VALID
Y_4	0.338	0.825	VALID
Y_5	0.338	0.704	VALID
Y_6	0.338	0.768	VALID
Y_7	0.338	0.712	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan uraian tabel 4.9 di atas, dapat dikatakan bahwa nilai $r_{hitung} > nilai r_{tabel}$ maka hasil uji validitas variabel produktivitas (Y) dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat/taraf signifikan yang digunakan. Tingkat/taraf signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.5 yakni 0.338, sesuai kebutuhan dalam penelitian. Adapun kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS, sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach's alpha* > tingkat signifikan, maka instrument dikatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach's alpha* < tingkat signifikan, maka instrument dikatakan tidak reliabel.

a) Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Adapun hasil uji reliabilitas variable kompensasi (X1) sebagai berikut:

Gambar 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	4

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan gambar hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS di atas, menunjukkan bahwa semua nilai variable X1 Cronbach's *alpha* > tingkat signifikan, yakni 0.715 lebih besar dari 0.338, sehingga semua instrument variabel kompensasi dikatakan reliabel.

b) Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Adapun hasil uji reliabilitas variable disiplin kerja (X2) sebagai berikut:

Gambar 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.595	4

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan gambar hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS di atas, menunjukkan bahwa nilai variable X2 Cronbach's *alpha* > tingkat signifikan, yakni 0.595 lebih

besar dari 0.338, sehingga semua instrument variabel disiplin kerja dikatakan reliabel.

c) Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)

Adapun hasil uji reliabilitas variable produktivitas (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)

Case Processing Summary			N	%
Cases	Valid		34	100.0
	Excluded ^a		0	.0
	Total		34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	7

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan gambar hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS di atas, menunjukkan bahwa semua nilai variable Y *Cronbach's alpha* > tingkat signifikan, yakni 0.874 lebih besar dari 0.338, sehingga semua instrument variabel produktivitas dikatakan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk lebih memudahkan peneliti, yakni dengan tingkat signifikan $\alpha=5\%$ atau 0.05. Adapun hasilnya diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Variabel

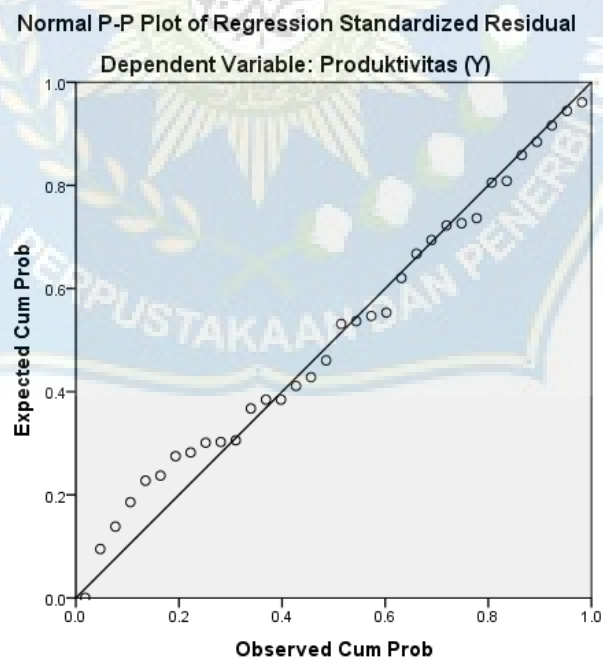
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000

	Std. Deviation	3.57254198
Most Extreme Differences	Absolute	0.103
	Positive	0.063
	Negative	-0.103
Test Statistic		0.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas *One-Kolmogorov-Smirnov Test* yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS di atas, menunjukkan bahwa semua nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variable X1, X2, dan Y berdistribusi Normal. Selain itu dapat dilihat pada Gambar 4.5 Grafik Plot berikut:

Gambar 4.5 Grafik P-P Plot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada Gambar 4.5 Grafik P-P Plot di atas, dapat diinterpretasikan bahwa pada grafik tersebut titik-titik residual mendekati garis normal dan tidak mengalami deviasi karena perbedaan jarak yang terlalu jauh dari garis normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki normalitas yang bagus.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

Adapun uji multikolinearitas dapat diuraikan berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.136	5.612		1.272	0.213
Kompensasi X1	0.208	0.202	0.154	1.030	0.311
Disiplin Kerja X2	1.163	0.333	0.524	3.496	0.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas data *Coefficients^a* yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS di atas, menunjukkan bahwa pada variable X1 dan X2 nilai *Tolerance* di atas 0.10 atau VIF di bawah 10 yakni nilai *Tolerance* sebesar 0.966 dan nilai VIF sebesar 1.03, maka kesimpulannya tidak terjadi Multikolinieritas.

E. Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

1. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t, uji F, koefisien determinasi, dan persamaan regresi berganda.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (uji F) adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah semua variable independen secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variable dependen dengan membandingkan nilai *Fhitung* dengan *Ftabel*.

Dalam penelitian ini, uji simultan dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan dasar ketentuan jika nilai signifikansi *Sig* < 0.05 maka dinyatakan ada pengaruh antara variable X1 dan X2 terhadap variable Y. Selain dengan ketentuan tersebut peneliti juga melihat dari ketentuan lain, yakni jika *Fhitung* > *Ftabel* maka dinyatakan ada pengaruh antara variable X1 dan X2 terhadap variable Y. Adapun hasil pengujuannya diuraikan berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

B

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	205.437	2	102.718	7.560	.002 ^b
Residual	421.181	31	13.586		
Total	626.618	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas, maka dilihat nilai sig $0.002 < 0.05$ menunjukkan bahwa setiap variable dependen (X1 dan X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variable independent (Y). Sementara itu, sesuai pengujian menggunakan program analisis data pada Excel dan membandingkan dengan data yang dihasilkan SPSS, maka *Fhitung* sebesar 7.560, dan *Ftabel* menggunakan fungsi rumus $(=FINV(0.05,2,31))$ maka nilainya sebesar 3.304, sehingga $7.560 > 3.304$ maka kesimpulannya sama yakni ada pengaruh antara variable X1 dan X2 terhadap variable Y.

b. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%.

Pengujian t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable independent secara individual dalam menjelaskan variasi variable dependen. Dalam memberikan interpretasi terhadap uji t dapat dijelaskan pada tabel 4.11 dan tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.136	5.612		1.272	0.213
Kompensasi (X1)	0.208	0.202	0.154	1.030	0.311
Disiplin Kerja (X2)	1.163	0.333	0.524	3.496	0.001

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Tabel 4.14 Hasil Analisa Uji Parsial (Uji T)

Variabel	<i>Thitung</i>	<i>Ttabel</i>	Keputusan
Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan	1.030	2.039	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan	3.496	2.039	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Pada nilai *Thitung* diperoleh dengan membandingkan data SPSS tabel hasil uji 4.14. Sementara itu nilai *Ttabel* diperoleh dengan membandingkan data SPSS tabel hasil uji 4.13 dan pengujiannya menggunakan program analisis data pada Excel dengan menggunakan fungsi rumus ($=TINV(0.05,31)$) maka diperoleh nilai sebesar 2.039, sehingga dapat ditentukan hasilnya.

Berdasarkan perbandingan antara tabel 4.12, 4.13, dan tabel 4.14 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai variable dependen kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki hasil yang berbeda, yang mana variabel X1 dinyatakan “Tidak Signifikan” terhadap variable independent Y, dan variabel X2 dinyatakan “Signifikan” terhadap variable independent Y. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pada variable kompensasi (X1) memiliki nilai *Thitung* < *Ttabel* yakni $1.030 < 2.039$, sementara pada variable disiplin kerja (X2) memiliki nilai *Thitung* > *Ttabel* yakni $3.496 > 2.039$.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable X1 dan X2 terhadap variable Y, dalam hal ini seberapa besar pengaruh Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas. Hal ini dapat dilihat pada urian berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.284	3.686

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)
 b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi sebesar 0.284, hal ini diperoleh dari data *Adjusted R Square* pada tabel 4.13, artinya Variabel X1 dan X2 berpengaruh sebesar 0.28, maka $0.28 \times 100 = 28\%$. Sehingga dikatakan bahwa Variabel X1 dan X2 berkontribusi sebesar 28% terhadap variable Y.

3. Persamaan Regresi Berganda

Untuk melakukan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi berganda, yang mana analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara beberapa variable bebas dengan variable terikat. Selain itu analisis regresi berganda juga berguna untuk menunjukkan arah hubungan antara variable-variabel, yang mana hasil analisis ini akan membentuk suatu persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya.

Adapun regresi berganda dalam penelitian ini dapat diuraikan berikut :

Tabel 4.16 Data Persamaan Regresi Berganda

B					
Coefficients ^a					
e r Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
t (Constant)	7.136	5.612		1.272	0.213
a Kompensasi X1	0.208	0.202	0.154	1.030	0.311
a Disiplin Kerja X2	1.163	0.333	0.524	3.496	0.001
a. Dependent Variable: Y					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

r

kan pada tabel 4.10 di atas, dapat ditarik persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 7.136 + 0.208X_1 + 1.163X_2$$

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Secara umum hasil penelitian mengacu pada rumusan masalah. Hasil penelitian ini telah melewati beberapa uji, baik uji statistik deskriptif, analisis deskripti setiap variable, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji regresi berganda.

Berdasarkan uji statistic deskriptif, dihasilkan kesimpulan data yang diperoleh dari perusahaan PT. Wailala Trans, dikatakan bahwa berdasarkan karakteristik reponden rata-rata responden berumur 30-39 tahun yang mana dapat dipastikan bahwa dalam penelitian ini akan mendapatkan hasil yang akurat dan lebih rasional, karena dengan melihat tingkat usia tersebut responden dapat menjawab atau memilih setiap poin jawaban sesuai kenyataan yang terjadi dilapangan yakni pada perusahaan PT. Wailala Trans sebagai lokasi objek penelitian.

Selain itu dilihat berdasar pada tingkat Pendidikan dan keilmuan dari responden dapat disimpulkan bahwa semua responden memiliki Riwayat Pendidikan yakni strata satu (*S1*), hal ini memungkinkan dalam setiap responden memberikan jawabannya dengan logis dan dapat dipertanggung jawabkan.

1. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa pada variable melalui uji parsial menunjukkan bahwa, pada variable *X1* dinyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan PT. Wailala Trans. Hal ini dilihat pada hasil pengujian dengan SPSS, nilai *Thitung* lebih kecil dari nilai *Ttabel*, yang mana nilai *Thitung* sebesar 1.030 sementara nilai *Ttabel* sebesar 2.039.

Temuan ini tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Miftahul dan Ernawati, 2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai, yang mana hasil penelitiannya bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan pada hasil Uji T variable disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pada karyawan PT. Wailala Trans. Hal ini dilihat pada hasil pengujian dengan SPSS, nilai *Thitung* lebih besar dari nilai *Ttabel*, yang mana nilai *Thitung* sebesar 3.496 sementara nilai *Ttabel* sebesar 2.039.

Dari hasil tersebut jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Butar (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variable Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Wailala Trans. Hal ini dapat dibuktikan dengan data hasil analisis yang dilakukan dengan SPSS dengan melihat nilai signifikansi *Sig* 0.002 lebih kecil dari 0.05, selain itu dilihat dari *Fhitung* 7.560, lebih besar dari nilai *Ftabel* 3.304. Hal tersebut dapat memberikan kesimpulan bahwa Variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Produktivitas (Y).

Temuan ini sangat sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiansyah, Agum, dan Firdaus (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Yang mana hasilnya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Wailala Trans, hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti bahwa karyawan mendapatkan gaji atau kompensasi sesuai ketentuan UMP (Upah Minimum Provinsi).

Sementara itu disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Wailala Trans. Selain berdasar pada data, peneliti juga mengamati secara langsung yang mana karyawan pada Perusahaan PT. Wailala Trans sering terlambat masuk kantor.

Secara simultan, baik kompensasi maupun disiplin kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Wailala Trans. Hal ini terjadi karena peran gaji/kompensasi dan kedisipinan karyawan sangat menentukan tingkat produktivitas karyawan dalam perusahaan. Temuan ini dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan lebih fokus pada faktor disiplin kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam literatur mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, dan memberikan landasan teoritis untuk penelitian lebih lanjut dalam hal ini.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. PT. Wailala Trans lebih memperhatikan lagi kompensasi dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan
2. Pimpinan PT. Wailala Trans untuk lebih terlibat secara langsung untuk memantau kedisiplinan karyawan sehingga kehadiran dan ketepatan waktu dalam jam kerja lebih ditingkatkan lagi
3. PT. Wailala lebih memperhatikan terkait jaminan kesehatan bagi karyawan mengingat tugas dan tanggungjawab kurir berada di jalan raya dalam mengantar paket customer, sehingga hal tersebut lebih besar peluang untuk terjadinya insiden kecelakaan yang dapat menyebabkan kecacatan dan bahkan hilangnya nyawa karyawan.
4. Pimpinan PT. Wailala Trans lebih memperhatikan terkait profesionalitas karyawan agar lebih ditingkatkan lagi agar dalam menjalankan tugas pelanggan merasa lebih nyaman dan percaya atas layanan yang diberikan, mulai dari atribut pakaian, dan cara komunikasi dengan pelanggan lebih baik lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen Untar*, 18(3), 112536.
- Agung, S., & Aziz Firdaus, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disipin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *In Firdaus Jurnal Manager (Vol. 3, Issue 4)*.
- Aprianti, D. I. (2016). "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Building Maintenance And Services, Pada Vico Muara Badak Kaltim" (Vol. 5, Issue 2).
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Butar Butar, P. P., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disipin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(2).
- Darma, Budi. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta, Surabaya.
- Firmansyah. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Perspektif*, 1(3), 231–236.
- Febriyana Tanjung, A., & Mardhiyah, A. (2023). Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe). *Bisnis Dan Keuangan Transekonomika | Volume*, 3(3).
- Ghozali, Imam. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Semarang : UNDIP.
- Hartatik, Indah Puji, (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal. 182
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta, 106.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai*. 1(2), 182–192.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kabar Pontianak*.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Disipin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanica Division Pt. Mulia Makmur Elektrikatama*.
- Kabanga, L., & Mooya, M. M. (2018). Compensation Theories and expropriation of customary property rights: A critical review. *Journal of African Real Estate Research*, 3(2), 87-106.

- Kandou, E. E. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado)*. Acta Diurna Komunikasi, 2(3).
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Lolang, E. (2014). Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif. *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 3(3), 685-695.
- Mangkunegara, A. P. & Sutedjo, A. S., (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh penerapan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(1), 308-320.
- Noer, H. S. M. (2022). *Manajemen Dan Kepemimpinan Sekolah Muhammadiyah*. CV. Azka Pustaka.
- Nugraha, Billy. (2022). *Pengembangan uji statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka.
- Pasolong, H. (2021). *Kepemimpinan Birokrasi*, Cetakan Keempat. Alfabeta.
- Ramdhan, Muhammad. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya. Cipta Media Nusantara.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. (2015). *Rekrutmen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT Bumi Aksara, (2018), 356
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. *Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan dalam Pendayagunaan, & Pengemangan Unsur Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 2009), 291.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabet
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Sari, M. P., Fitriah, W., & Kuldina, A. P. (2020). Pelatihan Kerja dan Pengetahuan, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin. *Mbia*, 19(1), 97–108.



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sehubung dengan penyelesaian tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan untuk memenuhi persyaratan gelar sarjana Strata-1 (S1) pada program studi manajemen fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, maka penelitian mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Wailala Trans Di Kota BauBau**”

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sitti Nur Ailsya Nabila

NIM : 105721113720

Program Studi/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen

Dengan ini memohon kesediaan saudara/saudari untuk mengisi kuesioner ini dan memberikan informasi pada masing-masing pertanyaan berikut ini dengan sebenar-sebenarnya dan jujur sesuai dengan petunjuk pengisian. Data yang anda berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan karya tulis ilmiah/skripsi tersebut. Atas perhatian dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Sitti Nur Ailsya Nabila
105721113720

A. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan untuk meluangkan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga. Atas partisipasi dan kesediaanya saya ucapkan terima kasih.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai untuk jawaban yang paling tepat menurut persepsi Bapak/Ibu/Sdr. Berikut ini keterangan mengenai skor penilaian.

Alternatif Jawaban	Point
Sangat Sesuai	5
Sesuai	4
Ragu-ragu	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

1. Kompensasi (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
Gaji (X1.1)						
1	Perusahaan PT. Wailala Trans memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan					
Insentif (X1.2)						
2	Perusahaan PT. Wailala Trans memberikan insentif bagi karyawan yang memenuhi syarat					
Tunjangan (X1.3)						
3	Perusahaan PT. Wailala Trans memberikan tunjangan pengobatan bagi seluruh karyawan					
Fasilitas (X1.4)						
4	Perusahaan PT. Wailala Trans memberikan fasilitas kepada seluruh karyawan					

2. Disiplin Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
Tepat Waktu (X2.1)						
1	Karyawan PT. Wailala Trans selalu hadir tepat waktu					
Taat Terhadap Peraturan (X2.2)						
2	Karyawan PT. Wailala Trans selalu taat terhadap peraturan					
Tanggungjawab (X2.3)						
3	Karyawan PT. Wailala Trans bertanggungjawab dalam menjalankan tugas yang diberikan					
Taat Terhadap Perintah Atasan (X2.4)						
4	Karyawan PT. Wailala Trans selalu hadir taat terhadap perintah atasan					

3. Produktivitas Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
Mutu Pekerjaan (Y.1)						
1	Karyawan PT. Wailala Trans memiliki mutu pekerjaan yang baik					
Kejujuran Karyawan (Y.2)						
2	Karyawan PT. Wailala Trans memiliki sikap kejujuran yang tinggi					
Kehadiran (Y.3)						
3	Kehadiran karyawan PT. Wailala Trans sangat baik					

Sikap (Y.4)					
4	Karyawan PT. Wailala Trans memiliki sikap yang baik dalam menjalankan tugas				
Kerjasama (Y.5)					
5	Karyawan PT. Wailala Trans selalu bekerjasama secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan				
Tanggung Jawab (Y.6)					
6	Karyawan PT. Wailala Trans sangat bertanggungjawab dalam setiap tugas yang diberikan				
Pemanfaatan Waktu (Y.7)					
7	Karyawan PT. Wailala Trans dapat memanfaatkan waktu secara efisien dalam menyelesaikan pekerjaan				

LAMPIRAN 2
PENGIMPUMAN DATA SPSS

Data Tabulasi Variabel X1

Kompensasi

Responden	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1
Resp1	5	4	3	1	13
Resp2	5	5	5	1	16
Resp3	4	3	5	1	13
Resp4	4	4	4	3	15
Resp5	4	4	2	1	11
Resp6	5	5	5	5	20
Resp7	5	4	5	3	17
Resp8	4	4	4	3	15
Resp9	4	4	4	4	16
Resp10	4	3	2	1	10
Resp11	5	5	5	5	20
Resp12	1	4	4	3	12
Resp13	4	4	4	5	17
Resp14	4	4	4	4	16
Resp15	5	4	5	4	18
Resp16	5	4	4	3	16
Resp17	5	4	4	1	14
Resp18	4	4	3	1	12
Resp19	5	4	5	4	18

Resp20	4	5	5	5	19
Resp21	3	2	4	1	10
Resp22	4	3	4	3	14
Resp23	4	2	1	1	8
Resp24	4	3	5	4	16
Resp25	4	5	5	2	16
Resp26	4	3	3	1	11
Resp27	5	5	5	3	18
Resp28	4	3	2	1	10
Resp29	4	2	3	1	10
Resp30	5	4	5	3	17
Resp31	4	2	3	1	10
Resp32	4	4	5	2	15
Resp33	5	5	5	2	17
Resp34	4	3	5	1	13

LAMPIRAN 3

Data Tabulasi Variabel X2

Disiplin Kerja

Responden	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2
Resp1	2	3	4	5	14
Resp2	3	4	5	5	17
Resp3	2	4	4	5	15
Resp4	3	4	4	5	16
Resp5	3	4	5	4	16
Resp6	5	5	5	5	20
Resp7	4	3	4	4	15
Resp8	3	4	4	4	15
Resp9	4	4	4	4	16
Resp10	3	3	4	4	14
Resp11	4	5	5	5	19
Resp12	2	3	4	5	14
Resp13	2	2	4	4	12
Resp14	4	4	4	4	16
Resp15	2	3	4	4	13
Resp16	5	3	4	2	14
Resp17	5	4	4	4	17
Resp18	3	4	4	5	16
Resp19	5	4	4	4	17

Resp20	4	4	4	5	17
Resp21	3	4	4	4	15
Resp22	4	4	4	5	17
Resp23	4	5	5	5	19
Resp24	3	4	3	3	13
Resp25	2	4	4	5	15
Resp26	4	4	4	5	17
Resp27	3	5	5	5	18
Resp28	3	3	4	4	14
Resp29	3	4	4	4	15
Resp30	3	4	4	4	15
Resp31	4	4	4	4	16
Resp32	4	5	5	5	19
Resp33	4	5	5	5	19
Resp34	3	5	5	5	18

LAMPIRAN 4

Data Tabulasi Variabel Y

Produktivitas

Responden	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y
Resp1	4	4	3	4	5	5	3	28
Resp2	2	2	1	3	4	3	3	18
Resp3	3	3	2	4	5	4	3	24
Resp4	4	4	3	4	5	4	3	27
Resp5	4	5	4	4	5	5	5	32
Resp6	5	5	5	5	5	5	5	35
Resp7	4	3	3	4	4	4	4	26
Resp8	4	3	5	4	4	4	4	28
Resp9	4	4	4	4	4	4	4	28
Resp10	5	5	4	4	5	5	4	32
Resp11	5	5	5	5	5	5	5	35
Resp12	3	3	3	3	4	4	4	24
Resp13	2	2	3	4	4	4	3	22
Resp14	4	4	4	4	4	4	4	28
Resp15	3	2	3	3	4	4	3	22
Resp16	3	3	3	4	4	3	4	24
Resp17	4	4	5	5	5	5	5	33
Resp18	4	4	3	4	5	4	3	27
Resp19	5	5	4	4	5	4	4	31
Resp20	5	4	5	4	5	4	5	32

Resp21	5	5	3	4	4	5	3	29
Resp22	4	4	4	4	4	4	5	29
Resp23	5	5	4	4	5	3	3	29
Resp24	4	4	4	5	5	5	3	30
Resp25	4	4	5	5	5	5	5	33
Resp26	5	5	3	4	4	4	2	27
Resp27	4	5	5	5	5	5	5	34
Resp28	4	4	3	4	4	4	3	26
Resp29	4	4	3	4	4	4	3	26
Resp30	5	5	4	5	5	5	5	34
Resp31	4	5	3	3	4	3	1	23
Resp32	4	4	5	4	5	5	5	32
Resp33	5	5	5	5	5	5	5	35
Resp34	5	5	5	5	5	5	4	34

LAMPIRAN 5

Data SPSS Uji Validitas Variabel X1

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	Kompensasi (X1)
X1_1	Pearson Correlation	1	.373*	.270	.139	.505**
	Sig. (2-tailed)		.030	.122	.433	.002
	N	34	34	34	34	34
X1_2	Pearson Correlation	.373*	1	.567**	.511**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.030		.000	.002	.000
	N	34	34	34	34	34
X1_3	Pearson Correlation	.270	.567**	1	.531**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.122	.000		.001	.000
	N	34	34	34	34	34
X1_4	Pearson Correlation	.139	.511**	.531**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.433	.002	.001		.000
	N	34	34	34	34	34
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	.505**	.803**	.812**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34

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

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

LAMPIRAN 6

Data SPSS Uji Validitas X2

		Correlations				
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	Disiplin Kerja (X2)
X2_1	Pearson Correlation	1	.391*	.195	-.204	.593**
	Sig. (2-tailed)		.022	.269	.247	.000
	N	34	34	34	34	34
X2_2	Pearson Correlation	.391*	1	.620**	.459**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.022		.000	.006	.000
	N	34	34	34	34	34
X2_3	Pearson Correlation	.195	.620**	1	.497**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.269	.000		.003	.000
	N	34	34	34	34	34
X2_4	Pearson Correlation	-.204	.459**	.497**	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.247	.006	.003		.001
	N	34	34	34	34	34
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	.593**	.880**	.755**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	34	34	34	34	34

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

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

LAMPIRAN 7

Data SPSS Uji Validitas Variabel Y

		Correlations							Produktivitas (Y)
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	
Y_1	Pearson Correlation	1	.876**	.600**	.513**	.458**	.439**	.267	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.006	.009	.127	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
Y_2	Pearson Correlation	.876**	1	.516**	.507**	.498**	.444**	.197	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.002	.003	.009	.265	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
Y_3	Pearson Correlation	.600**	.516**	1	.693**	.501**	.589**	.712**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.003	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
Y_4	Pearson Correlation	.513**	.507**	.693**	1	.612**	.701**	.574**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
Y_5	Pearson Correlation	.458**	.498**	.501**	.612**	1	.571**	.430	.704**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.003	.000		.000	.011	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
Y_6	Pearson Correlation	.439**	.444**	.589**	.701**	.571**	1	.556**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	.000	.000	.000		.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
Y_7	Pearson Correlation	.267	.197	.712**	.574**	.430	.556**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.127	.265	.000	.000	.011	.001		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
Produktivitas (Y)	Pearson Correlation	.777**	.749**	.875**	.825**	.704**	.768**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

LAMPIRAN 8

Data SPSS Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

LAMPIRAN 9

Data SPSS Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.595	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y_1 Y_2 Y_3 Y_4 Y_5 Y_6 Y_7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

LAMPIRAN 10

Data SPSS Uji Reliabilitas Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	7

LAMPIRAN 11

Data SPSS Uji Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.284	3.686

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.437	2	102.718	7.560	.002 ^b
	Residual	421.181	31	13.586		
	Total	626.618	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.136	5.612		1.272	.213
	Kompensasi (X1)	.208	.202	.154	1.030	.311
	Disiplin Kerja (X2)	1.163	.333	.524	3.496	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

LAMPIRAN 12

Data SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57254198
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.063
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

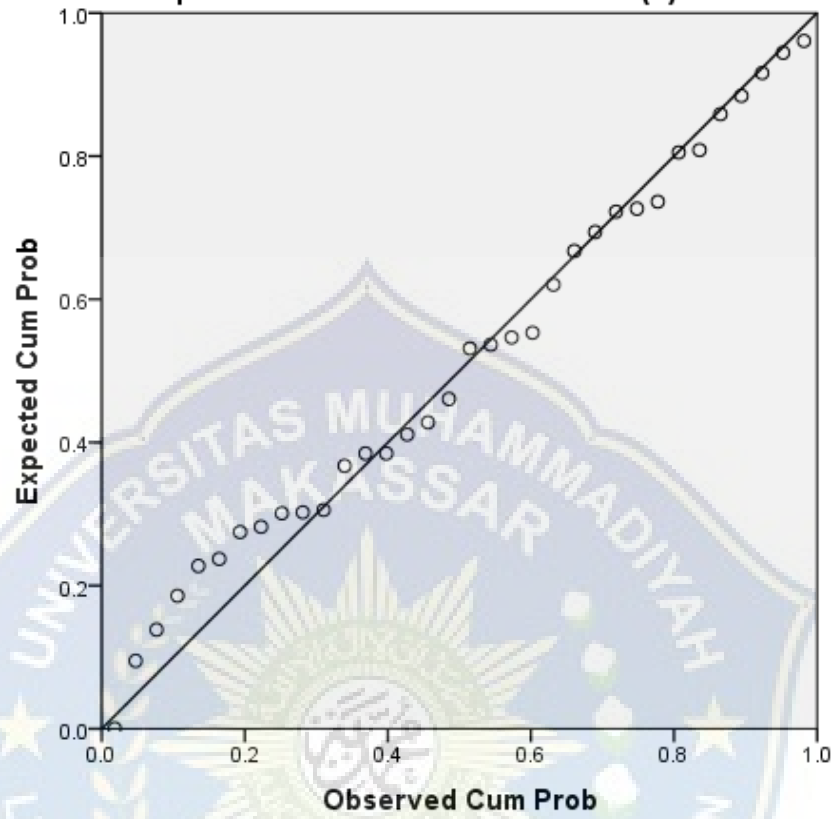
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas (Y)



LAMPIRAN 13
SURAT IZIN PENELITIAN



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 4136/05/C.4-VIII/IV/1445/2024

26 April 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

17 Syawal 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Direktur

PT. Wailala Trans

di -

Bau Bau

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 103/05/A.2-II/II/45/2024 tanggal 3 Februari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : SITTI NUR AILSYA NABILA

No. Stambuk : 10572 1113720

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. WAILALA TRANS DI KOTA BAUBAU"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 3 Maret 2024 s/d 3 Mei 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Mhd. Arief Muhsin, M.Pd.
NBM 1127761



JL. ANOA, NO. 12, BURE, KEL. KADOLOMOKO,
KEC. KOKALUKUNA, KOTA BAUBAU



SURAT KETERANGAN

Nomor : 031/PT-WT/IV/2024
Lampiran : -
Perihal : Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Ketua LP3M Universitas
Muhammadiyah Makassar
Di
Makassar

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat Permohonan Izin Penelitian tanggal 26 April 2024, dengan nomor 4136/05/C.4-VIII/IV/1445/2024 dalam tujuan penyusunan Skripsi mahasiswi atas nama Sitti Nur Ailsya Nabila dengan judul "*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Wailala Trans di Kota Baubau*".

Kami sampaikan beberapa hal :

1. Pada dasarnya kami tidak keberatan dan kami **Memberikan Izin** untuk dapat melaksanakan penelitian di Perusahaan kami (PT. Wailala Trans member of Lion Parcel)
2. Izin dilakukannya Penelitian diberikan atas dasar untuk keperluan Akademik.
3. Waktu pengambilan data harus dilakukan pada jam kerja.
4. Selama pengambilan data tidak menyebabkan terganggunya pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan.

Demikian Surat Balasan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas kerjasamanya kami ucapkan Terima Kasih.

Baubau, 27 April 2024

PIC PT. Wailala Trans,

PT. WAILALA TRANS
TICKETING AGENT AND CARGO LOGISTIC
HAMNUDDIN


LAMPIRAN 14
DOKUMENTASI OBSERVASI



(Sedang Izin Untuk Meneliti di Pt. Wailala Trans Bersama Bapak Hamid)



(Ruangan Kantor Pt. Wailala Trans)



(Memperlihatkan surat izin penelitian kepada admin yang bertanggung jawab untuk membimbing saya di tempat penelitian)



(Halaman depan kantor Pt. Wailala Trans)

LAMPIRAN 15

BUKTI VALIDASI DATA & VALIDASI ABSTRAK



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Azzuddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. E-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	SITTI NUR AILSYA NABILA			
NIM	105721113720			
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. WAILALA TRANS DI KOTA BAU BAU			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Dr. Syarifuddin Sulaiman, M.Si			
NAMA VALIDATOR	Sri Andayaningsih, SE.,M.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	07/05/24	Lengkap	
2	Sumber data (data sekunder)	07/05/24	Lengkap	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	07/05/24	Lengkap	
4	Hasil Statistik deskriptif	07/05/24	Lengkap	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	07/05/24	Lengkap	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	07/05/24	Lengkap	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	07/05/24	Lengkap	
8	Hasil interpretasi data	07/05/24	Lengkap	
9	Dokumentasi	07/05/24	Lengkap	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK**

NAMA MAHASISWA		Siti Nur Ailsya		
NIM		105721113720		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Wailala Trans di Kota Bau Bau		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M.Si		
NAMA VALIDATOR		Sherry Adelia S.E, M.Mktg		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	*Paraf
1	Abstrak	22 Juni 2024	Typo kerapihan diperhatikan dengan lebih baik Kata kunci minimal 3 Deskripsi hasil dengan kesimpulan , hindari copy paste isi skripsi, kontribusi hasil penelitian ?	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

LAMPIRAN 16

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**
Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin, NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Sitti Nur Ailsya Nabila
Nim : 105721113720
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	6 %	10 %
2	Bab 2	11 %	25 %
3	Bab 3	5 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	3 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 22 Juni 2024
Mengetahui,
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nursuzah, S.S.Hum., M.I.P.
NBM. 964.591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I Sitti Nur Ailsya Nabila -
105721113720

by Tahap Tutup

Submission date: 22-Jun-2024 02:39PM (UTC+0700)
Submission ID: 2406646963
File name: BAB_I_FIX.docx (21.95K)
Word count: 959
Character count: 6533

BAB I Sitti Nur Ailsya Nabila - 105721113720

ORIGINALITY REPORT

6%	7%	4%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	3%
2	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	3%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches On



BAB II Sitti Nur Ailsya Nabila -
105721113720

by Tahap Tutup

Submission date: 22-Jun-2024 02:40PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406647102

File name: BAB_II_FIX.docx (48.02K)

Word count: 3721

Character count: 25286

BAB II Sitti Nur Ailsya Nabila - 105721113720

ORIGINALITY REPORT

11 %
SIMILARITY INDEX

10 %
INTERNET SOURCES

10 %
PUBLICATIONS

%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
2	www.researchgate.net Internet Source	1%
3	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
4	docplayer.info Internet Source	1%
5	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	1%
6	123dok.com Internet Source	1%
7	journal.univpancasila.ac.id Internet Source	1%
8	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	1%
9	pt.scribd.com Internet Source	1%

10 Bayu Rafid Riyandah, Kumara Adji Kusuma. "Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Industri Kecil Menengah Kerupuk di Sidoarjo", Innovative Technologica: Methodical Research Journal, 2024
Publication

11 Ade Purnawan, Rohimat Nurhasan. "Analisis Dampak Pemberdayaan Masyarakat Peternak Sapi Perah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Melalui Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS)", Jurnal Soshum Insentif, 2019
Publication

Exclude quotes Off Exclude matches < 1%
Exclude bibliography Off



BAB III Sitti Nur Ailsya Nabila -
105721113720

by Tahap Tutup

Submission date: 22-Jun-2024 02:41PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406647204

File name: BAB_III_FIX.docx (28.98K)

Word count: 1985

Character count: 12528

ORIGINALITY REPORT

5% SIMILARITY INDEX
5% INTERNET SOURCES
7% PUBLICATIONS
% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	3%
2	ojs.stiami.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



BAB IV Sitti Nur Ailsya Nabila -
105721113720

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Jun-2024 07:02PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406243624

File name: BAB_IV_-_2024-06-21T195943.939.docx (163,41K)

Word count: 4424

Character count: 26361

BAB IV Sitti Nur Ailsya Nabila - 105721113720

ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX
10% INTERNET SOURCES
0% PUBLICATIONS
% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	9%
2	repository.uinsu.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches On

Exclude bibliography On



BAB V Sitti Nur Ailsya Nabila -
105721113720

by Tahap Tutup

Submission date: 22-Jun-2024 02:42PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406647368

File name: BAB_V_FIX.docx (21.14K)

Word count: 307

Character count: 2036

AB V Sitti Nur Ailsya Nabila - 105721113720

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Aulia Puteri Amari, Neva Satyahadewi,
Hendra Perdana. "PENENTUAN PREMI
ASURANSI JIWA BERJANGKA MENGGUNAKAN
METODE LAST SURVIVOR", Bimaster : Buletin
Ilmiah Matematika, Statistika dan
Terapannya, 2019
Publication

3%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PT. WAILALA TRANS IN BAUBAU CITY

Sitti Nur Ailsya Nabila¹⁾, Syamsul Rizal²⁾, Syarifuddin Sulaiman³⁾

Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Makassar,
Indonesia

Corresponding Author:

nabilan100@yahoo.com¹⁾ , rizalsamsul@unismuh.ac.id²⁾ , svarif_iman@unismuh.ac.id³⁾

Abstract

This research starts from the framework of thinking that Compensation and Work Discipline greatly influence employee productivity. This research aims to determine the influence of compensation and work discipline on productivity employees PT. Wailala Trans in Baubau City. The population in this study were all employees of PT. Wailala Trans has 34 employees. This type of research uses a quantitative approach. The data sources used are primary data and secondary data, where the primary data comes from observations and documentation at the company PT. Wailala Trans, and secondary data was obtained by distributing questionnaires to 34 employees of the company PT. Wailala Trans. The data analysis technique used is multiple regression data analysis by combining statistical calculations using the Data Analysis Tools program in Windows Excel version 16 and the Statistical Package for the Social Science (SPSS) application version 23. The results of this research show that the compensation variable (X1) has no effect on employee productivity, the work discipline variable (X2) has an effect on employee productivity, meanwhile the compensation and work discipline variables together have a significant and simultaneous effect on the work productivity of employees PT. Wailala Trans, can be seen from the significance value of Sig 0.002 < 0.05, and the Fcount value of 7.560 > Ftable value of 3.304.

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Productivity*

INTRODUCTION

In the current era of globalization, human resource issues have become the focus of companies, which are primarily concerned with maintaining employee work productivity. All company demands in maintaining and managing quality human resources are increasingly urgent due to the changing environment. It is said to be productive if these resources have high work productivity and can achieve predetermined goals or targets and can be responsible for completing tasks on time. Every company has the same goal, namely profit, for this reason the company tries to improve the abilities of its employees because employees are the strength of the company so that the company can compete and grow in this era of intense competition (Lodjo, 2013).

Human resources or what are called employees are essentially planners, thinkers and driving factors to achieve company goals. In order to have reliable and quality employees, companies need to implement HR management effectively and efficiently. One of the ways in which HR management is to improve employee work productivity is to achieve better production results, according to the company's expectations. Productivity is a mental attitude to always try and have the view that the quality of life today should be better than yesterday and tomorrow should be better than today (Pasolong, 2015). The production function is related to responsibility in processing or transforming inputs into outputs in the form of products or services that can produce results in company income.

In efforts to increase employee work productivity, every company must pay attention to several factors that can influence company productivity. In this case, it relates to employee needs being met, both in terms of compensation or salary and attention to employee discipline levels. The importance of providing compensation has a big impact on employee work productivity because this compensation becomes the basic motivation for employees, so that employees become enthusiastic in carrying out the duties and responsibilities that have been given to them. Meanwhile, the influence of discipline on employee productivity is that with high discipline you can realize company goals, in other words, discipline is the key to success for the company in its efforts to achieve goals.

In a company, providing compensation is something that needs to be done to increase employee work productivity in achieving organizational goals. For this reason, in practice, compensation can be divided into five types of compensation. According to (Simamora, 2015) the types of compensation are: salary, namely compensation for services expressed in the form of money by superiors to employees or employees who are paid in accordance with work agreements, agreements and statutory regulations. Wages, namely direct financial rewards paid to workers based on hours worked, the number of goods produced or the number of services provided. Incentive (incentive), a type of compensation that is outside the salary or wages provided by the organization which is seen based on performance results. Benefits, namely types of compensation in non-financial forms such as health and life insurance, pension programs and other benefits related to employee relations. Facilities (perquisites), namely a type of non-financial compensation that can represent a substantial amount of compensation, especially for executives who are paid handsomely by the company.

Discipline is the key to the productivity of a company, where several things can be assessed in employee discipline, namely: challenging punctuality which can be seen by employees (willing to come and go home on time), being orderly in the workplace (utilization of facilities which can be seen from attitude employees who are not careless when using office equipment because they are willing to ensure that they do not get damaged), a high sense of responsibility can be seen from the ability of employees who always complete the tasks that have been assigned according to applicable regulations and are responsible for the results, compliance with office regulations can be seen from their willingness Employees comply with all established regulations. The success of an organization is determined by the responsibility of employees in carrying out their duties in a timely and efficient manner, while in the observations made by PT. Wailala Trans still has many employees who often make mistakes in completing their duties. This results in losses of both time and material. Mistakes that employees often make are caused by a low level of discipline in completing their work responsibilities and a lack of employee motivation to seriously carry out their duties well. Meanwhile, superiors as motivators for employees strive to ensure that employee work productivity continues to increase, they must continue to look for ways to restore employee productivity by providing appropriate compensation to employees and ensuring that employees are always disciplined both in terms of attendance and carrying out tasks on time.

At the company PT. Wailala Trans as a partner of Lion Parcel which operates in the logistics sector has made efforts to fulfill employee needs through providing compensation for work and strives to always increase employee discipline in completing tasks and work related to logistics so that it is hoped that it can increase employee productivity which has an impact on company income and can increase significantly every year. Therefore the company PT.

Wailala Trans really hopes that employees will have responsibility, be honest in their work, be present on time, have a friendly and polite attitude towards every customer, be reliable in dealing with problems in the field, and have a good understanding of their responsibilities, where it is the employee's responsibility to deliver packages in good condition. without any damage, as well as how to handle the package properly, starting from the packaging process, to the process of delivering the package to the customer.

In line with what has been described above, in this case the employees of PT. Wailala Trans can be measured through the provision of compensation in the form of salaries given to employees and the level of employee discipline is thought to be not optimal, so that the impact on the quality of work is not optimal, employee carelessness is still found in inefficient use of facilities, employee dishonesty, employees are often not on time to attend working hours, apathetic attitude, lack of teamwork, knowledge about work is not optimal, and gaps in responsibility and use of time are not optimal

RESEARCH METHODS

A. Type of Research

The research method used in this research is a quantitative method. According to (Sugiyono, 2019) it can be interpreted as a research method based on the philosophy of positivism, used to research certain populations or samples, sampling techniques are generally carried out using saturated sampling, data collection uses research instruments, quantitative/statistical data analysis with the aim of test the established hypothesis. The purpose of this research is to determine the effect of compensation and work discipline on the productivity of PT employees. Wailala Trans.

B. Location and Time of Research

This research was carried out at PT. Wailala Trans in Southeast Sulawesi in BauBau City, Jalan Anoa Number (12). The research was conducted from January 2024 to April 2024.

C. Types and Sources of Data

Data as factual information (for example measurements or statistics) that is used as a basis for reasoning, discussion or calculation. For example, in scientific research and data as pure facts that have not been manipulated, but have been arranged in a certain static systematic (Ramdhan, 2021). The data in this research is divided into:

1. Data Type

This research uses quantitative research, because the data obtained will be in the form of numbers. According to (M. Ramadhan in his book research methods, 2021) quantitative research data is data that is present or expressed in the form of numbers obtained from the field or can also be called qualitative data which is expressed in the form of numbers obtained by changing values. quantitative. The values or numbers obtained will be analyzed further in data analysis.

2. Data Source

The data sources used in this research come from:

- a) Primary data, namely data obtained by conducting direct observations (observations) with employees at PT. Wailala Trans.
- b) Secondary data, namely data obtained from various PT documents. Wailala Trans which is relevant to research and the results of questionnaires conducted as well as other data that can support the subject matter.

D. Population and Sample

In research, the object which is usually called a population, is an important thing in research, because it relates to the data source that will be researched through a sample which is part and equally important.

1. Population

In collecting data, you will always be faced with the object to be studied, whether in the form of objects, people and their activities or events that occur. According to (Sudjana, 2010) population is the totality of all possible values, results of calculations or measurements, quantitative or qualitative regarding certain characteristics of all members of a complete and clear collection who wish to study their properties. Based on the definition of population, the population in this study is all employees at PT. Wailala Trans with 34 people.

2. Sample

The sample selection technique in this research uses a sampling technique. According to (Sugiyono, 2019) saturation sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. This is often done if the population is relatively small, less than 30 people or researchers who want to make generalizations with very small errors. Another term for a saturated sample is a census, where all members of the population are sampled

E. Data Collection Methods

To obtain data as material in research, several methods are used, as follows:

1. Questionnaire or Questionnaire

A questionnaire is a number of written questions that use some information from the respondent in the sense of reporting about his personality or things he knows. This questionnaire itself will later be distributed to PT employees. Wailala Trans.

2. Observation

Observation, which is also called observing, includes attention-bearing activities towards an object using all the sense organs. So observing can be done with sight and hearing at PT. Wailala Trans.

3. Documentation

Documentation comes from the word document, which means written items. In implementing the documentation method, research examines written objects such as books, magazines, documents, regulations, meeting minutes, diaries and everything else.

F. Operational Definition of Variables and Measurement Scales

1. Operational Definition of Variables

In this research, it has been put forward theoretically and furthermore, to simplify and clarify the understanding of the boundaries of these variables, an explanation is needed in operational form as follows:

Table 3.1 Variable operational definition table

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	X1 Compensation	Compensation is what employees receive in exchange for their contributions to the organization.	Menurut (Simamora, 2015), adalah : Gaji (<i>Salary</i>). Insentif (Incentive). Tunjang (Benefit). Fasilitas (Perquisites).
	X2 Work Discipline	Form an attitude of respect, respect, obedience and obedience to the regulations set by a company, both written and unwritten, able to implement them without avoiding sanctions if proven to violate.	Menurut (Sutrisno, 2016) adalah : 1. Be on time 2. Comply with regulations 3. Responsibility on duty 4. Comply with other regulations
2.	Y Productivity.	Work productivity is how to produce or increase the highest possible output of goods and services by utilizing efficient resources.	Menurut (Kandou, E.E. 2023) adalah : 1. Quality of work. 2. Employee honesty. 3. Presence. 4. Attitude. 5. Collaboration. 6. Responsibility. 7. Use of time

2. Measurement Scale

The scale that is often used by researchers to measure a person's perceptions or attitudes is the Likert scale. This scale assesses the attitudes or behavior desired by researchers by asking several questions to respondents. Then respondents are asked to provide answer choices or responses to the measuring scale provided. The Likert scale is used as a choice of employee responses in filling out a questionnaire on factors that influence productivity. The measurement scale used in compiling this questionnaire is in the form of a Likert scale, on a scale of 1-5. This scale is used to measure the attitudes, opinions and perceptions of a person or group of people about social phenomena. (Sugiyono, 2019) The scores given for each response are as follows:

TABLE 3.2 Likert measurement scale

Responden	Skor
Sangat Sesuai	5
Sesuai	4
Ragu-ragu	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

G. Data analysis method

In managing the data to be collected, researchers use various methods after the data is collected, both from the field and from other literature. Some of the methods used by the author include:

1. Descriptive Analysis

By formulating and interpreting the data obtained, compiling and clarifying as well as analyzing and interpreting it so as to provide a clear picture of the influence of compensation and work discipline on productivity at PT. Wailala Trans.

2. Validity Test

According to (Budi Darma, 2021) validity is a process carried out by instrument preparers or users who collect data empirically to support the conclusions produced by the instrument scores. In the validation test, each question is measured by correlating the number/total of each question with the total/total number of question responses used in each variable. In determining the rcount value, the rtable value in the df column uses the $N-2$ formula. Where N is the number of respondents. Next determine the significance level adjusted for one-way or two-way testing

The steps taken using the SPSS program, with the following validation test testing criteria:

- If $r_{count} > r_{table}$, then the research instrument is said to be valid
- If $r_{count} < r_{table}$, then the research instrument is said to be invalid

3. Reliability Test

In the concept of reliability, it is the extent to which the results of a measurement used remain reliable and free from measurement error. Meanwhile, the instrument reliability test is to find out whether the data produced is reliable or robust (Budi Darma, 2021). The reliability test is carried out by comparing the Cronbach's alpha value with the significant level/nerve used. The significant level/nerve used can be 0.5 0.6 to 0.7 depending on the needs of the research. The testing criteria using SPSS are as follows:

- If the Cronbach's alpha value is $>$ significant level, then the instrument is said to be reliable.
- If the Cronbach's alpha value is $<$ significant level, then the instrument is said to be unreliable.

4. Classic Assumption Test

The classical assumption test is a series of tests used to evaluate whether the data used in regression analysis meets the conditions necessary for proper analysis, especially in the context of multiple linear regression. Some classic assumption tests include

a) Normality Test

According to (Nugraha, 2022), the more complex and complete normality test, often also called the goodness of fit test, is intended to test whether the proposed model fits the data or not. A model is fit if the sample correlation matrix is not much different from the estimated correlation matrix (Riada, 2016). So that there are no errors in the calculation results, the testing in this research was carried out automatically using the SPSS application, with a significance level of $\alpha=5\%$ or 0.05.

The testing criteria using SPSS are as follows:

- If the Sig value is > 0.05 , then the research data is normally distributed
- If the Sig value is < 0.05 , then the research data is not normally distributed.

b) Multicollinearity Test

The multicollinearity test is carried out if the linear regression uses more than one independent variable. If there is only one independent variable, it is impossible for multicollinearity to occur, so the test does not need to be carried out. Thus, because this study also used three independent variables, a multicollinearity test was carried out in the study.

The testing criteria using SPSS are as follows:

- If the Tolerance value is above 0.10 or VIF is below 10 then there is no multicollinearity, and
- If the Tolerance value is below 0.10 or VIF is above 10 then multicollinearity occurs

H. Multiple Regression Analysis (Multiple Regression)

1. Hypothesis Testing

a) Simultaneous Test (F Test)

The simultaneous test or F test is basically carried out to find out whether all the independent variables entered have a joint influence on the dependent variable. The method used is to look at the magnitude of the significant probability value. According to (Ghozali, 2018) if the significant probability value is $< 5\%$ then the independent variables or independent variables will jointly have a significant effect on the dependent variable.

In this research, a simultaneous test or F test was carried out using the SPSS program, based on the stipulation that if the significance value of Sig < 0.05 then it is stated that there is an influence between variables X1 and variables X1 and X2 to variable Y.

Apart from these provisions, other provisions can be seen, but to use these provisions you need to determine Ftable first. To determine Ftable, it can be done by testing data analysis in Excel using the formula = FINV (probability, deg_freedom1, deg_freedom2) then after obtaining the Ftable value, interpretation is carried out as follows:

- If Fcount $>$ Ftable then it is stated "There is an influence or significance" between variables X1 and X2 on variable Y, and vice versa,
- If Fcount $<$ Ftable then it is stated "There is no influence or not significant" between variables X1 and X2 on variable Y.

b) Partial Test (T Test)

The partial test or T test is carried out to find out how far an independent variable partially affects the variation in the dependent variable. Partial test is a test used to test the significance of regression/partial coefficients. This partial test is used to determine the partial influence between the independent and dependent variables by looking at the t value at the 5% significance level.

The Tcount value is obtained by comparing SPSS data, while the Ttable value is obtained by comparing SPSS table data and testing using a data analysis program in Excel using the formula function = TINV (probability, deg_freedom). From the results obtained, they are interpreted as follows:

- If a variable has a value of $Tcount > Ttable$ then it is said to have "There is an Influence or is Significant" on variable Y, however

- If a variable has a value of $Tcount < Ttable$ then it is said to have "No Influence or Not Significant" on variable Y.

2. Determination Coefficient Test (R²)

The determination test is a tool to measure the extent of a model's ability to explain variations in the dependent variable. The determination value is between zero and one. A small R² value means that the ability of the independent variable to explain dependent variations is very limited. Conversely, if the value is close to 1, it means that the independent variable provides almost all the information needed to predict the dependent variable (Ghozali, 2018).

The coefficient of determination can be obtained from Adjusted R Square data in the analysis which will be carried out using the SPSS program. From the test results, it will then be interpreted how big the influence of variables, in this case variables X1 and

3. Multiple Regression Equation

Data analysis in this research uses regression techniques, namely double linear regression analysis. Regression analysis is to determine the influence (relationship) of the independent variable on the dependent variable. The type of multiple linear regression analysis was chosen because in this research, it consists of 2 independent variables, namely: the influence of compensation (X1) and work discipline (X2), and employee productivity (Y). The regression equation can be used to predict how high the value of the dependent variable will be if the value of the independent variable is manipulated. In general, the double linear regression equation can be formulated as follows:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Information:

Y = Productivity (Dependent Variable)

a = Constant

b₁ = Regression coefficient of Variable X₁

b₂ = Regression coefficient of Variable X₂

X₁ = First independent variable (Compensation)

X₂ = Second independent variable (Work Discipline)

RESULTS AND DISCUSSION

In general, the research results refer to the problem formulation. The results of this research have passed several tests, including descriptive statistical tests, descriptive analysis of each variable, data quality tests, classical assumption tests, and multiple regression tests. Based on descriptive statistical tests, data conclusions were obtained from the company PT. Wailala Trans, it is said that based on the characteristics of the respondents, the average respondent is 30-39 years old, which can be ensured that this research will get accurate and more rational results, because by looking at this age level the respondent can answer or choose each answer

point according to reality. what happened in the field, namely at the company PT. Wailala Trans as the location of the research object.

Apart from that, based on the educational and scientific level of the respondents, it can be concluded that all respondents have an educational history, namely first degree (S1), this makes it possible for each respondent to provide answers logically and justifiably.

1. The effect of compensation on employee productivity

Based on the results of the hypothesis test, it shows that the variables through partial tests show that, in variable X1 it is stated that compensation has no effect on productivity of PT employees. Wailala Trans. This can be seen in the test results with SPSS, the Tcount value is smaller than the Ttable value, where the Tcount value is 1,030 while the Ttable value is 2,039. This finding is not in accordance with the results of previous research conducted by (Miftahul and Ernawati, 2022) entitled The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Productivity, where the results of the research showed that compensation and work discipline had a positive effect.

2. The influence of work discipline on employee productivity

Based on the results of the T test for the work discipline variable, it shows that work discipline has a partial effect on productivity among PT employees. Wailala Trans. This can be seen in the test results with SPSS, the Tcount value is greater than the Ttable value, where the Tcount value is 3,496 while the Ttable value is 2,039.

These results can be compared with previous research conducted by Butar (2022) entitled The Effect of Compensation and Work Discipline on the Work Productivity of PT Employees. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, whose research results show that partially and simultaneously compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee work productivity.

3. Influence of Compensation and Work Discipline on employee productivity

This research shows that the Compensation and Work Discipline variables together have a positive and significant influence on the productivity of PT employees. Wailala Trans. This can be proven by the data from the analysis carried out using SPSS by looking at the significance value of Sig 0.002 which is smaller than 0.05, apart from that seen from the Fcount of 7.560, it is greater than the Ftable value of 3.304. This can provide the conclusion that the Compensation Variable (X1) and Work Discipline (X2) together have a simultaneous effect on the Productivity Variable (Y).

This finding is very much in accordance with previous research conducted by Ardiansyah, Agum, and Firdaus (2020) with the title The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Productivity at PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. The result is that there is a positive and significant influence between compensation and work discipline on employee productivity.

CONCLUSION

Based on the discussion of research results, it shows that compensation has no partial effect on the productivity of PT employees. Wailala Trans, this is in accordance with researchers' observations that employees receive salaries or compensation in accordance with the provisions of the UMP (Provincial Minimum Wage).

Meanwhile, work discipline has a partial effect on the productivity of PT employees. Wailala Trans. Apart from being based on data, researchers also directly observed which employees at PT. Wailala Trans is often late for work.

Simultaneously, both compensation and work discipline together have a significant effect on the productivity of PT employees. Wailala Trans. This happens because the role of salary/compensation and employee discipline really determines the level of employee productivity in the company. These findings can be input for company management to increase employee productivity by focusing more on work discipline factors. This research provides a new contribution to the literature regarding the influence of compensation and work discipline on employee productivity, and provides a theoretical basis for further research in this regard.

REFERENCES

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen Untar*, 18(3), 112536.
- Agung, S., & Aziz Firdaus, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. In *Firdaus Jurnal Manager (Vol. 3, Issue 4)*.
- Aprianti, D. I. (2016). "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Building Maintenance And Services, Pada Vico Muara Badak Kaltim" (Vol. 5, Issue 2).
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Butar Butar, P. P., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(2).
- Darma, Budi. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta, Surabaya.
- Firmansyah. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Perspektif*, 1(3), 231–236.
- Febriyana Tanjung, A., & Mardhiyah, A. (2023). Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe). *Bisnis Dan Keuangan Transekonomika / Volume*, 3(3).
- Ghozali, Imam. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Semarang : UNDIP.
- Hartatik, Indah Puji, (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal. 182
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan keduapuluh tiga*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta, 106.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *1(2)*, 182–192.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kabar Pontianak.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada *Mechanica Division Pt. Mulia Makmur Elektrikatama*.
- Kabanga, L., & Mooya, M. M. (2018). Compensation Theories and expropriation of customary property rights: A critical review. *Journal of African Real Estate Research*, 3(2), 87-106.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). Acta Diurna Komunikasi*, 2(3).
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Lolang, E. (2014). Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif. *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 3(3), 685-695.
- Mangkunegara, A. P. & Sutedjo, A. S., (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh penerapan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(1), 308-320.
- Noer, H. S. M. (2022). *Manajemen Dan Kepemimpinan Sekolah Muhammadiyah*. CV. Azka Pustaka.
- Nugraha, Billy. (2022). *Pengembangan uji statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka.
- Pasolong, H. (2021). *Kepemimpinan Birokrasi*, Cetakan Keempat. Alfabeta.
- Ramadhan, Muhammad. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya. Cipta Media Nusantara.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. (2015). *Rekrutmen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT Bumi Aksara, (2018), 356
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. *Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan dalam Pendayagunaan, & Pengemangan Unsur Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 2009), 291.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabet
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Swasto Bambang. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press
- Sari, M. P., Fitriah, W., & Kusdina, A. P. (2020). Pelatihan Kerja dan Pengetahuan, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Hamita utama karsa di musi Banyuasin

RIWAYAT HIDUP



Sitti Nur Ailsya Nabila, lahir di BauBau, 14 Juni 2001, anak tunggal dari pasangan dari almarhum Bapak “**La Uma**” dan Ibu “**Suherty**”. Penulis pertama kali menempuh Pendidikan tepat pada umur 7 tahun disekolah dasar (SD) pada SDN 1 Kadolomoko tahun 2007 dan selesai pada tahun 2013, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan di sekolah Menengah Pertama di (SMP) Negeri 1 BauBau dan selesai pada tahun 2016, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMA Negeri 2 BauBau penulis mengambil jurusan IPS dan selesai pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta di kampus Mahad Al – Birr tetapi cuma 1 tahun berkuliah, setelah itu pada tahun 2020 penulis mendaftar Kembali di salah satu perguruan tinggi swasta Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan alhamdulillah selesai pada tahun 2024. Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa dari kedua orangtua dalam menjalankan aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah makassar Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul ‘Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Karyawan Pada Pt. Wailala Trans Di Kota BauBau.