

PENGARUH KOMPENSASI KEPERIBADIAN DISIPLIN KERJA DAN KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS UD EXOTIC LEATHER

Yunita Amarulloh

yunitaamarulloh08@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of compensation, personal, work discipline, and job skill on the job employees' productivity at UD Exotic Leather Sidoarjo. The research population used all the employees at UD Exotic Leather Sidoarjo with 40 employees. This research used a quantitative method with a correlational research approach, which was connecting the two or more variables in order to see whether they have an influence on each other. The data type of this research used primary data obtained through a questionnaire that was distributed to all the employees. Moreover, the sample collection technique used a saturated sample meanwhile, the research data analysis method used multiple linear regressions analysis and hypothesis test with the t-test for the partial test and F test to examine the simultaneous test with SPSS program 26 version. The research result concluded that compensation, personal, job discipline, and job skill simultaneously affected job productivity, meanwhile, compensation partial, personal, and job skills had significance on job productivity and job discipline did not have any significant effect on job productivity.

Keywords: *compensation, personal, job discipline, job skill*

ABSTRAK

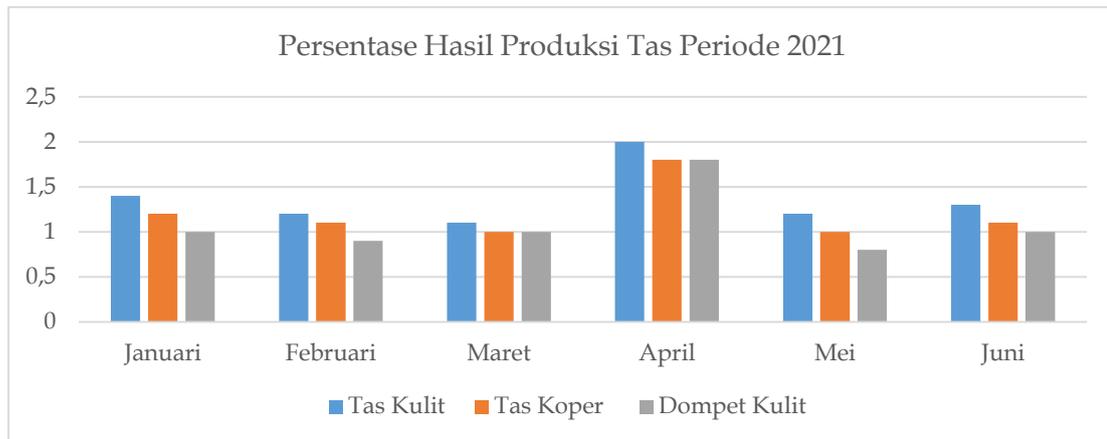
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepribadian, disiplin kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Exotic Leather Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan UD Exotic Leather Sidoarjo yang berjumlah 40 karyawan. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *correlational research* yaitu menghubungkan antara dua variabel atau lebih untuk melihat apakah keduanya mempunyai pengaruh satu sama lain. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer yang didapatkan melalui seperangkat kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk menguji secara simultan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepribadian, disiplin kerja dan keterampilan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja, sedangkan secara parsial kompensasi, kepribadian dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: kompensasi, kepribadian, disiplin kerja, keterampilan kerja.

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin berkembang salah satunya dibidang industri membuat usaha-usaha kecil seperti Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) mulai bermunculan hal ini membuat dunia perindustrian semakin ketat dalam bersaing untuk memperbaiki perekonomian negara, sehingga dibutuhkan sumber daya yang produktif. UD Exotic Leather merupakan jenis usaha yang bergerak di bidang industri rumahan yang berada di Jalan Raya Kludan Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo 61234. UD Exotic Leather Sidoarjo berdiri pada tanggal 18 Oktober 1991. Kegiatan usaha industri rumahan ini yaitu memproduksi berbagai macam jenis tas dengan inovasi dan kualitas yang sangat baik. Adanya fenomena yang terjadi yaitu hasil produksi tas yang semakin menurun akibat dari dampak yang ditimbulkan Covid-19 selama beberapa tahun terakhir

sehingga produktivitas kerja karyawan juga ikut menurun. Berikut persentase hasil produksi UD Exotic Leather Sidoarjo.



Sumber: Hasil Produksi UD Exotic Leather Sidoarjo Diolah 2021

Gambar 1
Persentase Hasil Produksi Tas UD Exotic Leather Sidoarjo Tahun 2021

Gambar 1 menunjukkan bahwa selama 6 bulan terakhir UD Exotic Leather Sidoarjo mengalami penurunan hasil produksi selama pandemi Covid-19. Akibat dari dampak yang ditimbulkan pemilik usaha UD Exotic Leather Sidoarjo terpaksa untuk memberhentikan karyawan untuk sementara waktu dikarenakan tidak adanya pesanan dari konsumen untuk membeli produk UD Exotic Leather Sidoarjo. Secara umum banyak faktor yang dapat menjunjung tinggi produktivitas kerja seperti pemberian kompensasi yang layak, kepribadian karyawan, disiplin kerja karyawan, dan keterampilan kerja karyawan.

Menurut (Hasibuan 2017:119) kompensasi merupakan semua bentuk penghasilan dalam bentuk uang, barang, yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasil Penelitian Rini (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Hunafa (2020) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain kompensasi, yang dapat membangun produktivitas kerja karyawan yang baik yaitu kepribadian dimana kepribadian merupakan sifat yang muncul sejak seorang individu dilahirkan yang bisa dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Menurut (Dorland 2020:2) kepribadian merupakan sebuah pola unik seseorang dalam proses berfikir, merasakan dan melakukan tindakan yang cenderung stabil dan terprediksi. Hasil penelitian Rini (2021) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Najam (2018) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain kompensasi dan kepribadian, produktivitas kerja yang baik juga harus didukung kedisiplinan. Menurut (Hasibuan 2017:193) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian Agustini dan Dewi (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Hunafa (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Faktor yang mendukung produktivitas kerja karyawan yaitu keterampilan kerja karyawan. Menurut (Zulkifli 2021:8) keterampilan merupakan kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan kedalam praktik sehingga akan tercipta kinerja yang diinginkan. Hasil penelitian Astuti (2020) menyatakan bahwa keterampilan kerja memiliki

pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian Sumantika, *et al*, (2021) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut : (1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Exotic Leather Sidoarjo?, (2) Apakah kepribadian berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Exotic Leather Sidoarjo?, (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Exotic Leather Sidoarjo?, (4) Apakah keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Exotic Leather Sidoarjo?. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah dan pertanyaan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan UD Exotic Leather Sidoarjo, (2) Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap produktivitas kerja karyawan UD Exotic Leather Sidoarjo, (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Exotic Leather Sidoarjo, (4) Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Exotic Leather Sidoarjo.

TINJAUAN TEORITIS

Produktivitas

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Menurut (Elbandiansyah 2019:250) produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*).

Kompensasi

Kompensasi merupakan hak yang diterima oleh setiap karyawan setelah memberikan jasa dan tenaga kerjanya untuk perusahaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Menurut (Hasibuan 2017:119) kompensasi merupakan semua bentuk penghasilan dalam bentuk uang, barang, yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kepribadian

Kepribadian merupakan adalah keseluruhan perilaku seorang individu dengan sistem kecenderungan tertentu yang berinteraksi dengan serangkaian situasi. Menurut (Dorland 2020:2) kepribadian merupakan sebuah pola unik seseorang dalam proses berfikir, merasakan dan melakukan tindakan yang cenderung stabil dan terprediksi.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan kesadaran diri, kemauan dan kesediaan kerja setiap individu agar lebih taat terhadap perintah yang diberikan oleh atasan maupun norma-norma yang berlaku di perusahaan selama berada di lingkungan kerja. Menurut (Hasibuan 2017:193) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek sehingga akan terciptanya kualitas kerja yang tinggi. Zulkifli (2021:8) mengatakan keterampilan merupakan kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan kedalam praktik sehingga akan tercipta kinerja yang diinginkan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berkaitan dengan kompensasi, kepribadian, disiplin kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja, dengan berpegangan pada penelitian terdahulu sebagai landasan dasar penelitian.

Pertama, Rini (2021) objek pada penelitian ini di kantor Pppappkb kota metro lampung. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 75 responden dan pengambilan sampel sebanyak 64 pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, semangat kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, kepribadian berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kedua, Najam (2018) objek penelitian ini di *Banking Sector of Pakistan*. Populasi dalam penelitian ini yaitu 300 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Ketiga, Agustini dan Dewi (2019) objek penelitian ini di Single Fin Restaurant dan Bar Bali. Populasi dalam penelitian ini yaitu 79 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

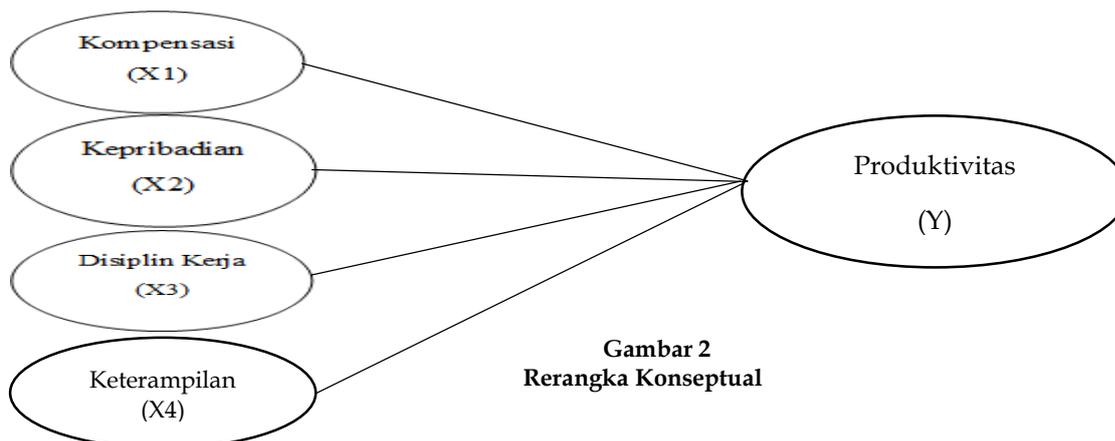
Keempat, Hunafa (2020) objek penelitian ini di Hasanah Bakery Gombang. Populasi dalam penelitian ini yaitu 32 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kelima, Astuti (2020) objek penelitian ini di BUMDes Makmur Adil Sejahtera Banyumas. Populasi dalam penelitian ini yaitu 50 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Keenam, Sumantika, *et al.* (2021) objek penelitian ini di perusahaan kain tenun songket nurmantika kota bima. Populasi dalam penelitian ini yaitu 190 penenun dengan sampel 30 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan perusahaan kain tenun Nurmantika Kota Bima secara parsial, pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan kain tenun Nurmantika Kota Bima.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dilihat kerangka pemikiran teoritis yang menjelaskan bahwa produktivitas kerjakaryawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang berasal dari internal perusahaan maupun dari eksternal perusahaan. Dalam penelitian ini terdapat faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai, faktor-faktor tersebut meliputi kompensasi, kepribadian, disiplin kerja dan keterampilan, maka dapat dirumuskan menjadi suatu kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut:



Gambar 2
Rerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H2: Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H4: Keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Penelitian jenis ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi, kepribadian, disiplin kerja dan keterampilan kerja terhadap Produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota karyawan UD Exotic Leather yang berjumlah 40 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini akan digunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik sampel jenuh menurut Sugiyono (2018:85) merupakan teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer diperlukan untuk mengetahui tanggapan langsung dari responden mengenai kompensasi, kepribadian, disiplin kerja dan keterampilan kerja karyawan UD Exotic Leather. Data ini berupa informasi yang diperoleh

melalui tanggapan langsung dari responden berupa jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel pada sebuah penelitian dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Pada penelitian ini variabel bebas (*independen*) yang digunakan yaitu kompensasi, kepribadian, disiplin kerja dan keterampilan. Sedangkan variabel terikat (*dependen*) menggunakan produktivitas.

Produktivitas (P)

Produktivitas merupakan hasil kerja yang telah dicapai seluruh karyawan UD Exotic Leather Sidoarjo yang menunjukkan hasil yang dicapai dalam mengerjakan seluruh tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sutrisno (2017:104) mengatakan indikator produktivitas kerja antara lain (1) Kemampuan (2) Peningkatan Hasil (3) Semangat Kerja (4) Pengembangan Diri (5) Mutu (6) Efisiensi.

Kompensasi (Km)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan UD Exotic Leather kepada karyawan yang telah memberikan jasa dan tenaga kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Hasibuan (2017:4) mengatakan indikator kompensasi antara lain (1) Gaji (2) Bonus (3) Fasilitas (4) Tunjangan.

Kepribadian (Kp)

Kepribadian merupakan sikap dan sifat yang mendasar yang dimiliki oleh karyawan UD Exotic Leather sehingga akan mempengaruhi cara berfikir untuk melakukan suatu tindakan yang cenderung stabil. Pervin (2019:25) mengatakan indikator kepribadian antara lain (1) *Openness to Experience* (2) *Conscientiousness* (3) *Extraversion* (4) *Agreeableness* (5) *Neuroticism*.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan UD Exotic Leather dalam mentaati segala perintah maupun norma-norma yang berlaku. Hasibuan (2018:194) mengatakan indikator disiplin kerja antara lain (1) Tujuan dan kemampuan (2) Teladan pemimpin (3) Pengawasan melekat (4) Keadilan (5) Sanksi hukum (6) Ketegasan (7) Hubungan kemanusiaan.

Keterampilan (K)

Keterampilan kemampuan yang dimiliki karyawan UD Exotic Leather dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan kepada karyawan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Endrayanto (2019:82) mengatakan indikator keterampilan kerja antara lain (1) Keterampilan berpikir (2) Keterampilan praktik (3) Keterampilan membuat produk.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur (Muhidin dan Abdurahman, 2017:30). Uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas yaitu jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan

sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), sedangkan jika r hitung $<$ r tabel maka hal tersebut menyatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak sah atau tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan instrumen, sehingga kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, dan tidak boleh ada kesamaan responden. Muhidin dan Abdurahman (2017:37) berpendapat bahwa uji reliabilitas merupakan suatu instrumen pengukuran dapat dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan akurat, dengan ketentuan suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) $>$ 0,70.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018:226) analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2018:307) mengatakan analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (di naik turunkan nilainya) sehingga analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal dua. Dengan persamaan regresi sebagai berikut

$$P_k = \alpha + \beta_1 K_m + \beta_2 K_p + \beta_3 D_K + \beta_4 K_K + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan dua cara yaitu melalui penyebaran data berupa titik pada sumbu diagonal dari grafik maupun histogram dari residualnya sedangkan pada uji normalitas *kolmogorov smirnov* adalah dengan membandingkan distribusi data yang akan diuji normalitasnya dengan distribusi normal baku dengan ketentuan nilai signifikansi di bawah 0,05 artinya data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, jika signifikansi di atas 0,05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antar data yang akan diuji dengan data normal baku.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:105), menyatakan bahwa tujuan uji multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dengan ketentuan jika nilai VIF kurang dari 10 dan atau nilai Tolerance lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:135) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Asumsi dalam uji model regresi antara lain (1) Residual (e_i) harus memiliki nilai rata-rata nol (2) Residual memiliki varian yang konstan atau $\text{var}(e_i) = \sigma^2$ (3) Residual suatu observasi tidak saling berhubungan dengan residual observasi

lainnya atau $cov(e_i, e_j) = 0$, sehingga menghasilkan estimator yang BLUE. Jika semua asumsi klasik tersebut berlaku kecuali satu yang tidak, yaitu terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Ghozali (2018:97) mengatakan bahwa uji F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan uji F yaitu ketika nilai signifikan $F < 0,05$ Maka hipotesis alternatif diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2017:21) mengatakan bahwa koefisien determinasi bertujuan pada pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya harga koefisien determinasi adalah berkisar $0 < R^2 < 1$ artinya jika R^2 mendekati 1 maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar berarti model yang digunakan baik untuk menjelaskan pengaruh variabel tersebut.

Uji Hipotesis

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dasar pengambilan keputusan pengujian uji t ini menggunakan Level of Significance yang digunakan sebesar 5% atau $(\alpha) = 0,05$ dengan ketentuan sebagai berikut (1) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima (2) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Pengujian ini menggunakan pearson correlation dengan ketentuan nilai signifikansi $> 0,5$ maka item dikatakan valid. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Ket.
Kompensasi (Km)	(Km1)	0,959	0,00 0	Valid
	(Km2)	0,963	0,00 0	Valid
	(Km3)	0,932	0,00 0	Valid
	(Km4)	0,947	0,00 0	Valid
Kepribadian (Kp)	(Kp1)	0,92	0,00 0	Valid
	(Kp2)	0,941	0,00 0	Valid
	(Kp3)	0,938	0,00 0	Valid
	(Kp4)	0,939	0,00 0	Valid

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Ket.
	(Kp5)	0,952	0,00 0	Valid
Disiplin Kerja (DK)	(DK1)	0,882	0,00 0	Valid
	(DK2)	0,919	0,00 0	Valid
	(DK3)	0,863	0,00 0	Valid
	(DK4)	0,907	0,00 0	Valid
	(DK5)	0,799	0,00 0	Valid
	(DK6)	0,839	0,00 0	Valid
	(DK7)	0,869	0,00 0	Valid
Keterampilan Kerja (KK)	(KK1)	0,956	0,00 0	Valid
	(KK2)	0,951	0,00 0	Valid
	(KK3)	0,971	0,00 0	Valid
Produktivitas Kerja (PK)	(PK1)	0,907	0,00 0	Valid
	(PK2)	0,953	0,00 0	Valid
	(PK3)	0,946	0,00 0	Valid
	(PK4)	0,934	0,00 0	Valid
	(PK5)	0,971	0,00 0	Valid

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas yang telah dilakukan melalui SPSS memberikan informasi bahwa semua indikator yang terdapat pada setiap variabel diatas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah nilai *croanbach alpha* ≥ 0.700 . Jika nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) dan seluruh item dikatakan reliabel sehingga layak untuk dijadikan penelitian selanjutnya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi	0,964	4	Reliabel
Kepribadian	0,966	5	Reliabel
Disiplin Kerja	0,945	7	Reliabel
Keterampilan Kerja	0,957	3	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,975	6	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang terdapat pada kuisioner bersifat reliabel karena pada masing-masing variabel memiliki nilai *croanbach alpha* > 0.700, sehingga dalam butir pernyataan yang terdapat pada kuisioner dapat dikatakan reliabel atau layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara kompensasi, kepribadian, disiplin kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja dengan dibantu program SPSS 26 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient
	B	Std error	Beta
(Constant)	,741	2,192	
Km	,338	,164	,239
Kp	,446	,196	,351
DK	,117	,107	,117
KK	,615	,28	,293

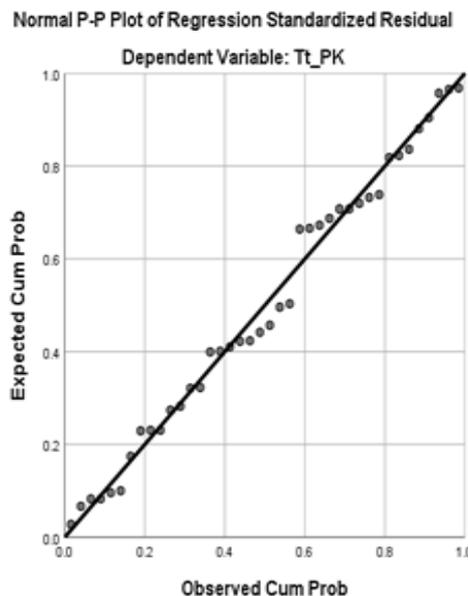
Sumber: data primer diolah 2022

$$PK: 0,741 + 0,338Km + 0,446Kp + 0,117DK + 0,615KK$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta (α) yang dimiliki sebesar 0,741 sehingga besarnya variabel produktivitas kerja sebesar 0,741. (2) Nilai koefisien regresi kompensasi (β_1) berpengaruh positif sebesar 0,338 artinya jika kompensasi dinaikkan dengan memperhatikan aspek-aspek kompensasi sesuai dengan jenis nya maka produktivitas kerja akan semakin naik. (3) Nilai koefisien regresi kepribadian (β_2) berpengaruh positif sebesar 0,446 artinya jika kepribadian ditingkatkan dengan memperhatikan aspek-aspek kepribadian sesuai dengan jenis nya maka produktivitas kerja akan semakin naik. (4) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (β_3) berpengaruh positif sebesar 0,117 artinya jika disiplin kerja ditingkatkan dengan memperhatikan aspek-aspek disiplin kerja sesuai dengan jenis nya maka produktivitas kerja akan semakin naik. (5) Nilai koefisien regresi keterampilan kerja (β_4) berpengaruh positif sebesar 0,615 artinya jika keterampilan kerja ditingkatkan dengan memperhatikan aspek-aspek keterampilan kerja sesuai dengan jenis nya maka produktivitas kerja akan semakin naik.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot Regression Standardized Residual*. Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3
Grafik Uji Normalitas

Gambar 3 pada grafik normal *P-P Plot Regression Standardized Residual* dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, sehingga model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Kolmogrov-Smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Uji Normlaitas Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters	Mean	0
	Std. Deviation	2,35813753
Most Extreme Differences	Absolute	0,98
	Positive	0,72
	Negative	-0,98
Kolmogorov Smirnov-Z		0,98
Asymp Sig		200

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 4 dapat diketahui bahwa besarnya nilai Asympg Sig sebesar 0,200 artinya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dan dependen. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

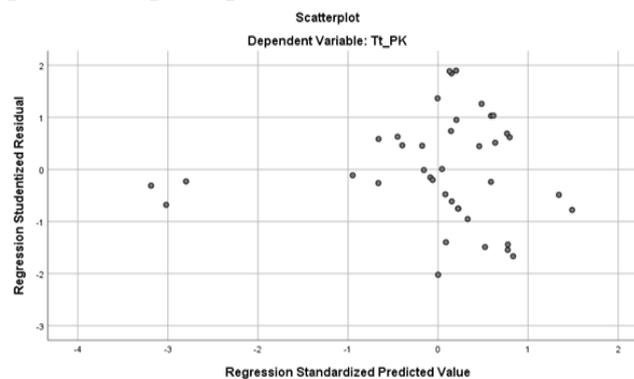
Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factors (VIF)	Keterangan
Km	0,419	2,385	Tidak Terdapat Multikolinearitas
KP	0,237	4,22	Tidak Terdapat Multikolinearitas
DK	0,491	2,036	Tidak Terdapat Multikolinearitas
KK	0,318	3,14	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 5 dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas memiliki nilai tolerance lebih dari 0,01 sedangkan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan saat uji regresi linear sehingga dapat diketahui apakah dalam uji heteroskedastisitas ketikadaksamaan varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2
Grafik Scatterplot
Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara sempurna diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, dan model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	880,103	4	220,026	35.509	0,000 ^b
	Residual	216,872	35	6,196		
	Total	1096,975	39			

a. Dependent Variable:

b. Predictors: (Constant)

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya nilai tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Uji Koefisien Detereminasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,896 ^a	,802	,78	2.489

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai adjusted R-square sebesar 0,78 (7,8%) sehingga dapat disimpulkan kemampuan variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen sebesar 7,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang dipakai dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8
Uji t

Model	Standardized Coefisients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)		,338	,737
Km	,239	2,061	,047
Kp	,351	2,273	,029
DK	,117	1.089	,284
KK	,293	2,199	,035

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 8 diatas diketahui bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikan 0,047 < 0,05. (2) Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikan 0,029 < 0,05. (3) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikan 0,285 > 0,05. (4) Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikan 0,035 < 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,047 < 0,05$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tinggi akan meningkatkan gairah karyawan untuk terus memberikan hasil kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Rini (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kepribadian Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$. Dengan demikian penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian karyawan akan mempengaruhi daya pikir karyawan untuk bertindak dan melakukan pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasan sehingga akan lebih cepat dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Rini (2021) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,284 < 0,05$. Dengan demikian penelitian menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat kedisiplinan karyawan maka akan semakin sulit untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hunafa (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,05$. Dengan demikian penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan kerja karyawan akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan lebih mudah dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Astuti (2020) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Bedasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di UD Exotic Leather Sidoarjo. (2) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di UD Exotic Leather Sidoarjo. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja di UD Exotic Leather Sidoarjo. (4) Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di UD Exotic Leather Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi UD Exotic Leather Sidoarjo sebaiknya untuk memperhatikan lagi sistem kompensasi, kepribadian karyawan, sistem norma dan keterampilan kerja karyawan sehingga akan lebih mudah untuk mempengaruhi karyawan agar produktivitas kerjanya naik. (2) Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian di atas guna untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selama bekerja.

Keterbatasan

Pada penelitian yang dilakukan ini masih ada beberapa keterbatasan penelitian yaitu: (1) penelitian ini hanya mencakup lima variabel yaitu kompensasi, kepribadian, disiplin kerja, keterampilan kerja dan produktivitas kerja. (2) Populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya 40 karyawan. (3) Sumber data yang didapatkan peneliti berupa kuisioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Edisi kesatu. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Agustini, N. K. I, dan A. S. K. Dewi. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1): 231-258.
- Astuti, R.W. 2020. Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1): 24-29.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Kesatu. Gava Media. Yogyakarta.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. IRDH. Malang.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Undip. Semarang.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke-14. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke-18. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke-23. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hunafa, A. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hasanah Bakery Gombang. (*Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa*).
- Muhidin, S. A, dan Abdurahman, M. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS*. Cetakan Ketiga. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Najam-us-Sahar, J. 2018. The Influence of Personality on Job Productivity. *Journal of Hotel & Business Management*, 5(1): 1-9.
- Rini, A. P. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Kepribadian dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Pppppkb Kota Metro Lampung. (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro*).
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. PT Riefka Aditama. Bandung.

- _____. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Cetakan Ke-27 Alfabeta. Bandung.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Edisi Ketiga. Alfabeta. Bandung.
- Sumantika, E., A. Mukminin, dan M. Badar. 2021. Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 4(1): 10-26.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu. Kencana. Jakarta.