

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN PANDEMI COVID 19 TERHADAP PRODUKTIVITAS PT. INDAH ROTI BERSERI PALEMBANG

¹ Endang Kartikawaty, ² Tien Yustini, ³ Fakhry Zamzam

¹Mahasiswa Program Magister Universitas IGM, Email: dangkar04@yahoo.com

² Program Magister Universitas IGM, Email: tien_yustini@uigm.ac.id

³Program Magister Universitas IGM, Email: fakhry@uigm.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the Effect of Work Discipline, Compensation and the Covid-19 Pandemic Climate on the Productivity of PT. Indah Roti Berseri, Palembang partially or simultaneously. This research method uses descriptive and verification surveys, field data collection uses questionnaires, interviews and documentation techniques. This research is an associative research, where in this study there are variables that are related and can influence other variables. The population of this study were 77 employees of PT. Indah Roti Berseri, Palembang. Data processing using SPSS 25 analysis tool. Testing the data using the t test, that work discipline has an effect on productivity with t count 11.967 > t table 1.9912 and a significance of 0.00 < 0.05, there is a compensation effect on productivity with t count 6.941 > t table 1.9912 and a significance of 0,00 < 0.05 , the COVID-19 pandemic climate affects performance with t count 11.489 > t table 1.9912 significance 0.00 > 0.05 and work discipline, compensation and organizational climate during the pandemic on productivity simultaneously with f count 70.424 > f table 2.72 significance 0.00 > 0.05. The common thread of research is that work discipline, compensation and the climate of the COVID-19 pandemic affect the productivity of PT. Indah Roti Berseri, Palembang both partially and simultaneously. A strategy to increase productivity by continuing to build the company's organizational climate even during the Covid 19 Pandemic and maintaining work discipline and employee welfare through good compensation.*

Keywords: *Work Discipline, compensation, Covid-19 Pandemic Climate and Productivity*

Abstrak. *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Iklim Pandemi Covid 19 Terhadap Produktivitas PT. Indah Roti Berseri, Palembang secara parsial ataupun secara Simultan. Metode penelitian ini menggunakan survey deskriptif dan verifikatif, pengumpulan data lapangan menggunakan teknik kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, dimana dalam penelitian ini terdapat variabel yang berhubungan dan dapat mempengaruhi variabel lain. Populasi penelitian ini adalah 77 karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang. Pengolahan data menggunakan tool analisis SPSS 25. Pengujian data menggunakan uji t, bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas dengan t hitung 11.967 > t tabel 1,9912 dan signifikansi 0,00 < 0,05 , terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas dengan t hitung 6,941 > t tabel 1,9912 dan signifikansi 0,00 < 0,05 , Iklim pandemi covid 19 berpengaruh terhadap kinerja dengan t hitung 11,489 > t tabel 1,9912 signifikansi 0,00 > 0,05 dan disiplin kerja, kompensasi dan iklim organisasi saat pandemi terhadap produktivitas secara simultan dengan f hitung 70,424 > f tabel 2,72 signifikansi 0,00 > 0,05. Benang merah penelitian bahwa disiplin kerja, kompensasi dan iklim pandemi covid 19 berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang baik secara parsial dan simultan. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dengan tetap membangun iklim organisasi perusahaan walaupun di saat Pandemi Covid*

19 dan tetap mempertahankan disiplin kerja dan kesejahteraan karyawan lewat kompensasi yang baik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Iklim Pandemi Covid 19 dan Produktivitas

Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Wabah covid-19 ini bukan hanya sekadar penyakit yang memengaruhi kesehatan, namun juga dampak secara ekonomi, karena ketika semakin banyak pekerja yang terinfeksi maka semakin banyak pula biaya untuk perawatan dan juga biaya produksi yang ditanggung oleh negara. Risiko terhadap kesehatan semakin tinggi dan secara ekonomi akan memengaruhi pada tingkat produktivitas dan biaya perawatan yang tinggi akibat banyaknya yang terdampak. Dibutuhkan penanganan yang serius dan kebijakan yang tegas dan tepat sasaran untuk menyelesaikan krisis ekonomi tersebut.

Seruan untuk pemberlakuan *social distancing* mempunyai dampak yang tidak sekadar menjauhkan hubungan fisik manusia namun juga mengganggu perilaku ekonomi masyarakat. Namun, pilihan untuk *social distancing* dinilai lebih baik daripada keputusan untuk *lockdown* dan kebijakan *herd immunity*. Wacana *lockdown* dapat membuat laju perekonomian semakin berat. Tingkat konsumsi melemah yang memengaruhi beberapa indikator penopang ekonomi. Pasokan bahan pangan dan kebutuhan yang menurun mengakibatkan harga naik. Hal ini akan menimbulkan kelangkaan barang yang akhirnya akan memicu keresahan sosial

Hal ini juga terjadi di PT. Indah Roti Berseri, Palembang, karena pandemi ini sudah berlangsung hampir setahun mengakibatkan terjadinya penurunan produksi yang berujung produktivitas secara keseluruhan juga menurun. Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (*energy* atau *power*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu *refresh* kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas.

Sumber Daya Manusia/karyawan di beberapa perusahaan di anggap sebagai *asset*, dimana setiap perusahaan selalu berusaha memelihara assetnya tersebut. Semakin berkualitasnya sumber daya manusia di perusahaan tersebut maka semakin tinggi nilai assetnya bagi perusahaan. Untuk hal tersebut dalam melakukan *recruitment* perusahaan akan sangat selektif, calon karyawan baru tersebut harus memiliki kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan bagian yang akan di duduki. Tetapi walaupun perusahaan telah melakukan seleksi yang sangat ketat, kenyataannya hasil yang didapat seringkali tidak sesuai dengan harapan. Maka di beberapa perusahaan sering menerapkan sistem kontrak/percobaan terlebih dahulu agar dapat menilai kemampuan karyawan tersebut. Selain itu perusahaan juga selalu meningkatkan kemampuan bagi karyawannya. Peningkatan kemampuan tersebut dapat berupa penambahan ilmu baru atau *up grade* dari perkembangan zaman.

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, *energy*, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut (Zamzam, 2016). Produktivitas

adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu *system produktif*. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama. Produktivitas naik, begitu juga bila sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik (Handoko, 2014).

Tabel 1 1
Produktivitas PT. Indah Roti Berseri, Palembang
Periode 2017 – 2020

Product	2017	2018	2019	2020
Roti Tawar	4,899,843.00	5,308,879.00	5,844,739.00	5,464,403.00
Roti Isi	11,889,332.00	12,191,944.00	12,849,836.00	9,555,946.00
Roti Manis	6,275,611.00	5,894,608.00	6,439,974.00	5,247,077.00
Total	23,064,786.00	23,395,431.00	25,134,549.00	20,267,426.00

Sumber : Departemen Produksi, (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat ada penurunan produksi di tahun 2019 ke tahun 2020 , dari hasil perhitungan terjadi penurunan produksi total sebesar minus (4,867,123.00) atau sebesar 19,36% dari tahun sebelumnya. Jika di lihat dari jenis roti yang paling besar mengalami penurunan produksi adalah jenis roti isi variant yang mencapai minus (3,293,890) atau sebesar 25,63%.

Fenomena yang terjadi saat ini di perusahaan adalah terjadi nya penurunan jumlah produksi yang cukup signifikan. Penulis mencatat dari tabel diatas penurunan nya cukup signifikan mencapai 19,36% dari total produksi di tahun 2019 ke tahun 2020. Dari tabel 1.1. diatas bahwa terdapat penurunan Produktivitas PT. Indah Roti Berseri, Palembang pada tahun 2020, hal ini dapat di sebabkan kurangnya disiplin kerja karyawan, pemberian kompensasi yang berbeda dan pengaruh iklim pandemi covid-19. yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas

Tabel 1 2
Disiplin Kerja Karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang
Tahun 2017 – 2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Datang Terlambat	Tidak Hadir	Total	Prosentase
2017	369	6	7	20	5,4%
2018	352	8	8	21	5,9%
2019	342	4	6	16	4,6%
2020	328	4	6	15	4,6%
JUMLAH		22	27	72	

Sumber : Departemen HRGA, (2021)

Dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang periode 2017-2020 mengalami penurunan seperti tingkat ketidakhadiran dan kedatangan terlambat karyawan dari tahun ketahun mengalami kenaikan. Disiplin kerja karyawan ini dapat meningkatkan produktivitas, Peningkatan produktivitas karyawan menjadi harapan perusahaan, sangat berkepentingan untuk mengetahui apakah disiplin, berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, karena karyawan merupakan faktor umum yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah kami kemukakan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian guna menyusun tesis dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Iklim Pandemi Covid 19 Terhadap Produktivitas PT. Indah Roti Berseri, Palembang”. Persoalan produktivitas menjadi menarik untuk diteliti lebih mendalam karena berhubungan dengan kelangsungan perusahaan, sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul ini.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah dan hasil identifikasi masalah penelitian di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- (1) Bagaimanakah Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas PT. Indah Roti Berseri, Palembang?
- (2) Bagaimanakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas PT. Indah Roti Berseri, Palembang?
- (3) Bagaimanakah Pengaruh Iklim Pandemi covid 19 Terhadap Produktivitas PT. Indah Roti Berseri, Palembang?
- (4) Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Iklim Pandemi covid 19 Secara Bersama-sama Terhadap Produktivitas PT. Indah Roti Berseri, Palembang?

Tinjauan Pustaka

2.1. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari beberapa teori diatas dapat dikatakan bahwa disiplin adalah suatu tata cara yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawannya. (Hasibuan, 2015) Tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja antara lain: a. Memastikan perilaku pegawai konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. b. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya. c. Membantu pegawai untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.(Ma’arif 2012)

2.2. Pengertian Kompensasi

Pengertian Kompensasi Menurut (Jackson; Mathis 2015) kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di sebuah organisasi dari pada yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.

2.3. Pengertian Covid 19

World Health Organization (WHO) menjelaskan bahwa *Corona viruses* (Cov) adalah virus yang menginfeksi sistem pernapasan. Infeksi virus ini disebut covid-19. Virus covid-19 menyebabkan penyakit flu biasa sampai penyakit yang lebih parah seperti Sindrom Pernafasan Timur Tengah (MERS-CoV) dan Sindrom Pernafasan Akut Parah (SARS-CoV) (Mukharom & Aravik, 2020). Virus covid-19 adalah zoonotic yang artinya ditularkan antara hewan dan manusia. Berdasarkan Kementerian Kesehatan Indonesia, perkembangan kasus covid-19 di Wuhan berawal pada tanggal 30 Desember 2019 dimana Wuhan Municipal Health Committee mengeluarkan pernyataan “*urgent notice on the treatment of pneumonia of unknown cause*”.

2.4. Iklim Organisasi

Menurut (Indrawati, Baharuddin, 2018) mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya,

dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik.

2.4 Kerangka Pikir Teoritis

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan.

H1 : Disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja pada PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk Banyuasin

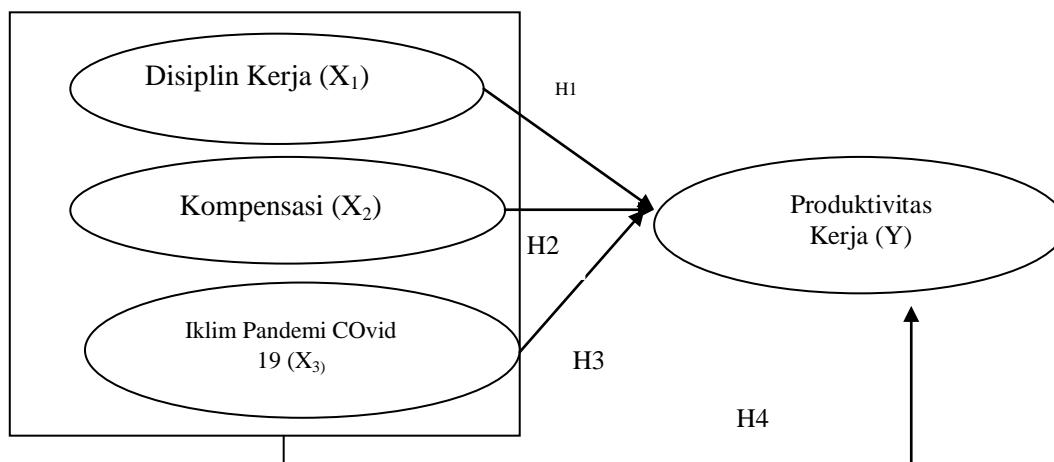
H2 ; Kompensasi kerja memengaruhi terhadap produktivitas kerja pada PT. Indah Roti Berseri, Palembang

H3 ; Iklim Pandemi Covid 19 memengaruhi terhadap produktivitas kerja pada PT. Indah Roti Berseri, Palembang

H4 ;Disiplin kerja, kompensasi kerja dan iklim Pandemi Covid 19 memengaruhi bersama-sama terhadap produktivitas kerja PT. Indah Roti Berseri, Palembang

Penelitian ini terdiri dari satu variable terkait yaitu produktivitas kerja dan 4 variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, dan Kompensasi Selanjutnya akan diuraikan pengaruh antara variable bebas terhadap variable terkait tersebut.

Berdasarkan teori dari para ahli yang telah dipaparkan sebelumnya, maka fokus pada penelitian ini adalah membuktikan pengaruh dari variabel bebas disiplin kerja, kompensasi dan iklim Pandemi Covid 19 terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut;



Gambar 2 1 Bagan Alur Pikir Penelitian

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian Ruby (2012) yang berjudul “*The Impact of Indirect Compensation on Employee Productivity: a Case of Central University College*”. menemukan bahwa meskipun manajemen menerapkan beberapa kompensasi tidak langsung tersedia, ada manfaat lain yang tidak memuaskan diberikan dan hal ini telah memberikan kontribusi terhadap kurangnya semangat terhadap pekerjaan yang telah memengaruhi produktivitas staf negative. (Ruby, 2012)

Penelitian Purnama (2012) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulung Agung”. Hasil menemukan bahwa Gaji utama, waktu luang ekstra, dan tunjangan anak-anak dan istri memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Wilayah Kerja, Kabupaten Tulung Agung. (Purnama, 2012)

Penelitian Dian Irma Aprianti 2017 Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Building Maintenance And Services, Pada Vico Muara Badak Kaltim” Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari dua variabel bebas yang memengaruhi produktivitas karyawan, variabel yang dominan adalah kompensasi (X1).

Metode Penelitian

3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang Dari laporan catatan jumlah karyawan oktober 2020 di dapatkan jumlah total karyawan sebanyak 328 yang terdiri dari berbagai departemen dan tingkatan jabatan.

Tabel 3 1Jumlah Populasi Penelitian

No	Department	Status				Total
		Tetap		Kontrak		
		M	F	M	F	
1	Kepala Cabang	0	1	0	0	1
2	Dept Keuangan	11	5	0	0	16
3	Dept IT	1	0	0	0	1
4	Dept Bahan Baku	33	0	5	0	38
5	Dept HRGA	3	2	0	0	5
6	Dept Internal audit	1	0	0	0	1
7	Dept Produksi dan Teknik	115	0	63	0	178
8	Dept Quality	10	3	0	1	14
10	Dept Sales & Marketing	24	9	1	2	36
11	Dept Distribusi	28	2	1	1	38
TOTAL						328

3.2. Sampel

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan cara perhitungan dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel pada tingkat sebesar 10 %.

Adapun Rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan (Noor,2011:158).

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = \frac{328}{1 + 328 \cdot 0.1^2}$$

$$n = \frac{328}{1 + 328 \times 0,01}$$

$$n = \frac{328}{4,28}$$

$n = 76,6$ dibulatkan menjadi 77

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang diperoleh sebesar 77. Jumlah sampel yang telah didapat selanjutnya dibagi kedalam semua departemen agar penentuan jumlah sampel dalam masing-masing departemen mempunyai proposisi yang sama.

3.3.Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi dapat juga digunakan untuk mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteria umumnya. Jadi, analisis regresi berganda bila jumlah variabel independennya minimal dua

Prosedur analisis data dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut

- (1) Seluruh variabel, baik dependent maupun independent variabel dimasukkan dalam sel analisis.
- (2) Dilakukannya pengujian kekuatan pengaruh independent variabel terhadap dependent variabel,
- (3) Model yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Notasi :

Y = produktivitas

β_0 = Konstan

X1 = disiplin kerja

X2 = kompensasi

X3 = Iklim pandemi

$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu (error)

3.4.Pengujian reliabilitas

Konsep reliabilitas menggunakan ide dasar konsistensi. Pengujian terhadap konsistensi internal yang dimiliki oleh suatu instrumen merupakan alternatif lain yang dapat dilakukan untuk menguji reliabilitas, disamping pengukuran koefisien stabilitas dan ekuivalensi.

Pada penelitian ini, digunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Umar *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Untuk pengujian biasanya menggunakan Batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, Sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.(Umar, 2013).

Menurut Zamzam, (2018)ada batasan tertentu yang juga bisa menjadi acuan untuk menentukan tingkat Reliabilitas yaitu sebagai berikut ;

Tabel 3.2.

Indeks Reliabilitas

No	Indeks Validitas	Kreteria Reliabilitas
1	0,90 - 01	Reliabilitas Sempurna
2	0,80 – 0,89	Reliabilitas Sangat Kuat

3	0,70 – 0,79	Reliabilitas Kuat
4	0,60 – 0,69	Reliabilitas Sedang
5	0,50 – 0,59	Reliabilitas Kurang Kuat
6	< 0,50	Reliabilitas Tidak Kuat

Sumber : *Zamzam 2015*

Adapun hasil uji reliabilitas angket dari variabel disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi saat Pandemi Covid 19 dan Produktivitas dipaparkan pada tabel berikut.

Tabel 3.3.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	kreteria	Rekomendasi
kedisiplinan	0.828	0,70	Reliabilitas sangat Kuat
Kompensasi	0.893	0,70	Reliabilitas sangat Kuat
Iklim Organisasi	0.922	0,70	Reliabilitas sempurna
Produktivitas	0.906	0,70	Reliabilitas sempurna

Sumber : *Output SPSS diolah Peneliti 2021*

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin kerja (X1) sebesar 0,828 variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,893 variabel Iklim Organisasi saat pademi sebesar 0,922 dan variabel Produktivitas (Y) sebesar 0,906 Hal ini berarti, hasil perhitungan dari keempat variabel semuanya diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,07. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa angket dalam penelitian ini reliabel sebagai alat pengumpul data. Oleh karena itu analisis penelitian dapat dilanjutkan.

3.5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Ujian Normalitas

Supaya data berdistribusi normal maka *outliers* (data yang mempunyai nilai diluar batas normal) dihilangkan. Metode ini disebut *trimming*. Nilai statistiknya dapat diketahui dengan *Kolmogorof-Smirnov test (liliefors)*. Jika nilai *liliefors*-hitung < nilai *liliefors*-tabel maka data berdistribusi normal.

Tabel 3.4.
Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	
N		77	77	77	77	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000	
	Std. Deviation	3.09624097	4.12109582	3.17894930	2.67630989	
Most Extreme Differences	Absolute	0.145	0.100	0.112	0.135	
	Positive	0.059	0.100	0.086	0.096	
	Negative	-0.145	-0.091	-0.112	-0.135	
Test Statistic		0.145	0.100	0.112	0.135	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.053 ^c	.017 ^c	.001 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.073 ^d	.399 ^d	.270 ^d	.111 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.066	0.386	0.259	0.103
		Upper Bound	0.080	0.411	0.282	0.119

a. Test distribution is Normal.

Sumber : *Output SPSS diolah Peneliti 2021*

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diperoleh keterangan pada bagian bawa tabel yaitu test distribution is normal, yang menyatakan bahwa distribusi tes telah terdistribusi normal.

b. Uji Auto Korelasi

Uji ini menghasilkan nilai DW hitung (d) dan nilai DW tabel (dL dan du). Ukuran pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- (1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW di bawah -2 ($DW < -2$)
- (2) Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 \leq DW \leq +2$.
- (3) Terjadi autokorelasi negatif, jika nilai DW di atas +2 atau DW lebih dari +2

Tabel 3.5.

Uji Auto korelasi Durbin Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	0.743	0.733	2.731	1.740

Sumber : *Output SPSS* diolah Peneliti 2021

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat diketahui dengan beberapa cara salah satunya dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan oleh variabel-variabel independen. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat *multikolinearitas* pada penelitian tersebut dan sebaliknya jika *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian tersebut.

Tabel 3.6.

Uji Multikolinearitas

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-5.978	3.204		-1.866	0.066		
disiplin kerja	0.553	0.163	0.365	3.403	0.001	0.305	3.278
Kompensasi	0.185	0.073	0.192	2.545	0.013	0.620	1.614
Iklim Organisasi	0.473	0.113	0.410	4.171	0.000	0.364	2.744

Sumber : *Output SPSS* diolah Peneliti 2021

Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan menggunakan SPSS versi 25 hubungan antar variabel tidak terjadi multikolinearitas

d. Uji Heterodeskesitas

Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda (*heteroskedastisitas*). Jika *probabilitas signifikan* > 0.05, maka model regresi tidak mengandung *heteroskedastisitas*.

Tabel 3.7.

Uji Heterodeskesitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1575.458	3	525.153	70.424	.000 ^b
Residual	544.360	73	7.457		
Total	2119.818	76			

Sumber : *Output SPSS* diolah Peneliti 2021

Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji regresi Linier berganda dan pembahasannya

Output data diolah dengan SPSS bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sebagaimana tersebut dalam tabel berikut:

Tabel 4.1.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.692	3.449		-0.201	0.842
kedisiplinan	1.226	0.102	0.810	11.967	0.000

Sumber : *Output SPSS diolah Peneliti 2021*

Pada Tabel 4.1.. diatas pada karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang diperoleh t hitung $11.967 > t$ tabel $1,9912$ sehingga H_01 ditolak dan H_{a1} diterima bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas Pada karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang Dengan demikian hipotesis 1 berhasil mengonfirmasi teoritis dengan empiris. Dengan demikian bahwa disiplin kerja pada karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang bisa menjadi teladan di kantor baik dihadapan pimpinan atau pun di hadapan rekan kerja yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Penelitian Made Dani Suryadewi, Desak Ketut Sintaasih, I Gusti Ayu Ketut Giantari 2020, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perusahaan hendaknya secara terus menerus memotivasi karyawan, memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawannya serta menegakkan disiplin karyawan agar produktivitas kerja terus mengalami peningkatan sehingga perusahaan mampu bersaing dan kelangsungan hidup perusahaan terjamin (Suryadewi, Made Dani . & Giantari, 2020)

a. Hasil pengujian Hipotesis -2

Output data diolah dengan SPSS bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sebagaimana tersebut dalam tabel berikut:

Tabel 4.2.

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.435	3.480		4.723	0.000
Kompensai	0.603	0.087	0.625	6.941	0.000

Sumber : *Output SPSS diolah Peneliti 2021*

Dalam Tabel 4.2. diatas pada karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang diperoleh t hitung $6,941 > t$ tabel $1,9912$ sehingga H_02 ditolak dan H_{a2} diterima bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas Pada karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang Dengan demikian hipotesis 2 berhasil mengonfirmasi teoritis dengan empiris.

Jadi secara keseluruhan indikator Kompensasi berada pada kategori baik sekali, yaitu berada pada interval $3,40 - 4,19$ Dengan demikian maka Kompensasi karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang dikatakan termasuk kategori baik sekali. Hal ini sejalan dengan penelitian Penelitian Purnama (2012) yang menemukan bahwa Gaji utama, waktu luang

ekstra, dan tunjangan anak-anak dan istri memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Wilayah Kerja, Kabupaten Tulung Agung. (Purnama 2012). Kemudian Penelitian Dian Irma Aprianti 2017 Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Wahyuni, Sari, Yuniawan 2017 kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Wahyuni et al. 2017).

b. Hasil pengujian Hipotesis -3

Output data diolah dengan SPSS bahwa secara parsial Pandemi Covid 19 covid berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sebagaimana tersebut dalam tabel berikut:

Tabel 4.3.

Pengaruh Pandemi Covid 19 covid terhadap produktivitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.445	3.494		0.127	0.899
Iklim Organisasi	0.921	0.080	0.799	11.489	0.000

Sumber : *Output* SPSS diolah Peneliti 2021

Dalam Tabel 4.3. diatas pada karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang diperoleh t hitung $11,489 > t$ tabel $1,9912$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat pengaruh pandemi covid terhadap produktivitas Pada karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang Dengan demikian hipotesis 3 berhasil mengonfirmasi teoritis dengan empiris.

Secara keseluruhan indikator iklim organisasi saat Pandemi Covid 19 berada pada kategori sangat baik sekali, yaitu berada pada interval $4,20 - 5,00$ Dengan demikian maka iklim organisasi saat Pandemi Covid 19 karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang dikatakan termasuk kategori sangat baik sekali.

Hal ini sejalan dengan penelitian Penelitian Arru Gideon Lineker, Tetra Hidayati, Siti Maria 2016 menunjukkan bahwa secara parsial dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa Variabel iklim organisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja, (Lineker et al. 2016). Kemudian penelitian Grendi Christian Merentek, Adolfina, Irvan Trang, 2018 secara parsial secara berturut-turut, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. (Merentek, et all. 2018).

Sintesis iklim Pandemi Covid 19 dalam penelitian ini mengacu pemahaman Zamzam, fakhry (2017) dan dari beberapa pendapat ahli di atas adalah persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan kerja internal yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti pandemi virus covid-19 sehingga memengaruhi pola perilaku dan kenyamanan kerja.

4.1. Uji regresi Linier Berganda

a. Hasil pengujian Hipotesis -4

H_0 : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan Pandemi Covid 19 covid terhadap produktivitas secara bersama-sama Pada karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang

H_a : terdapat pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan Pandemi Covid 19 covid terhadap produktivitas secara bersama-sama Pada karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang

Output data diolah dengan SPSS bahwa secara simultan disiplin kerja, kompensasi dan Pandemi Covid 19 covid berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sebagaimana tersebut dalam tabel berikut:

Tabel 4.2.

Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, Pandemi Covid 19 covid terhadap produktivitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1575.458	3	525.153	70.424	.000 ^b
Residual	544.360	73	7.457		
Total	2119.818	76			

Sumber : *Output* SPSS diolah Peneliti 2021

Dalam Tabel diatas pada karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang diperoleh f hitung 70,424 > f tabel 2,72 sehingga Ho4 ditolak dan Ha4 diterima bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi terhadap produktivitas secara bersama-sama Pada karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang Dengan demikian hipotesis 4 berhasil mengonfirmasi teoritis dengan empiris.

Tabel 4.3.

summary kedisiplinan, kompensasi dan pandemi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.862 ^a	0.743	0.733	2.731

Sumber : *Output* SPSS diolah Peneliti 2021

Tabel diatas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada nilai diatas nilai korelasi adalah 0,862 Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat. Melalui Tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,743 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 74,3% terhadap variabel Y dan 25,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X.

Hal ini sejalan dengan penelitian Penelitian Indrawati, Burhanudin, Buyung 2018 menunjukkan bahwa semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.(Indrawati, Baharuddin, 2018) Penelitian Penelitian Cindyana , Santoni, Suana 2018, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Santoni & Suana, 2018)

Kesimpulan

- 1) Disiplin kerja yang baik dalam perusahaan seperti pada PT. Indah Roti Berseri, Palembang akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan asalkan perusahaan bisa menanamkan disiplin yang tinggi terhadap karyawan.
- 2) Kompensasi yang baik dalam perusahaan seperti pada PT. Indah Roti Berseri, Palembang akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan asalkan perusahaan tetap menjaga kompesasi terhadap karyawan dibayarkan sesuai dengan pekerjaannya. Ini akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara otomotif.



- 3) Iklim organisasi saat Pandemi Covid 19 yang baik dalam perusahaan seperti pada PT. Indah Roti Berseri, Palembang akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
- 4) Secara simultan disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi saat Pandemi Covid 19 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan f hitung $70,424 > f$ tabel $2,72$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Determinasi pengaruh disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi saat Pandemi Covid 19 terhadap produktivitas signifikan sebesar $0,743$ atau $74,3\%$.

Implikasi Manajerial

- 1) Karyawan mendapatkan gaji dan penghasilan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan pemerintah agar karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi.
- 2) Setiap karyawan dalam perusahaan selayaknya perlakukan adil di perusahaan tanpa membedakan departemen dan jabatan. Ini akan berdampak positif terhadap sikap dari setiap karyawan
- 3) Atasan selayaknya tetap membantu permasalahan bawahan karena dengan adanya bantuan akan memberikan semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Indrawati, Baharuddin, B. (2018). Pengaruh Semangat Kerja , Disiplin Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar The Influence of Morale , Work Discipline , and Compensation Against Work Productivity Employees at the District O. *YUME: Journal of Management*, 1(1), 11–33.
- Mukharom, M., & Aravik, H. (2020). Kebijakan Nabi Muhammad Saw Menangani Wabah Penyakit Menular dan Implementasinya dalam Konteks Penanggulangan Coronavirus Covid-19. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(3). <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i3.15096>
- Purnama. (2012). *Pada Badan Kepegawaian Daerah the Influence of Compensation on the Employees ' Working Productivity*. 12(1), 62–74.
- Ruby, M. (2012). *The Impact Of Indirect Compensation On Employee Productivity : A Case Of Central University College Mensah Ruby Bsc . Administration (Human Resource Management) A Thesis submitted to the Institute of Distance Learning , Kwame Nkrumah Unive. July, 77.*
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5379. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p07>
- Suryadewi, Made Dani ., D. K. S., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi , Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(9), 3383–3402.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zamzam, F. & F. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Zamzam, F., & Aravik, H. (2016). *Manajemen SDM Berbasis SDM*. Bogor: CV. RWTC Success.