

Pengaruh Gaji, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan Bhumimi Kebaya di Denpasar

Ni Luh Putu Novitasari ⁽¹⁾

Putu Yudy Wijaya ⁽²⁾

Komang Ary Pratiwi ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238
e-mail: putunovitasari2020@gmail.com

ABSTRACT

There are a parcel of kebaya boutiques that we will discover these days, the progressively furious competition makes business people need to move forward and proceed to protect conventional territorial clothing in Bali, one of which is the Balinese kebaya. It's not as it were individuals in Bali who wear the Balinese kebaya. Numerous sightseers who excursion in Bali need to undertake wearing these conventional dress. What is the detailing of the issue and destinations of this inquire about and to decide the impact of compensation, competency and work teach on worker efficiency. The inquire about area was Bhumimi Kebaya workers and the test utilized was 40 respondents. The information examination strategies utilized are Legitimacy Test, Unwavering quality, Classical Suspicions, Different Direct Relapse, Coefficient of Assurance, T Test and F Test. Based on the investigate comes about it can be seen that compensation incorporates a critical positive impact on worker efficiency, competency encompasses a noteworthy positive impact on worker efficiency, teach work includes a critical positive impact on worker efficiency and at the same time compensation, competency and work teach have a noteworthy impact on worker efficiency. The size of the impact of the free factors on worker efficiency is 70.4%.

Keywords: Salary, Competency, Work Discipline, Employee Productivity

ABSTRAK

Butik kebaya yang dapat kita temukan saat ini banyak sekali, persaingan yang semakin ketat membuat para wirausaha ingin maju dan tetap melestarikan pakaian adat daerah di Bali salah satunya adalah kebaya Bali. Tidak hanya masyarakat di Bali saja yang menggunakan kebaya Bali tersebut. Banyak wisatawan yang berlibur ke Bali ingin juga mencoba menggunakan pakaian adat tersebut. Rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini bagaimanakah dan untuk mengetahui pengaruh gaji, kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Lokasi penelitian ini karyawan Bhumimi Kebaya dan sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa gaji berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan dan secara simultan gaji, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap produktivitas karyawan adalah 70,4%.

Kata Kunci: Gaji, Kompetensi, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

Pendahuluan

Masyarakat Bali banyak melakukan upacara adat dan keagamaan. Mulai dari ritual senang, sedih dan keagamaan. Oleh karena itu, kebaya menjadi pakaian penting dalam kehidupan wanita Bali. Saat mengikuti upacara adat dan penuh kegembiraan, wanita Bali kerap mengenakan kebaya berwarna cerah. Sedangkan untuk upacara adat kematian, kebaya yang dikenakan wanita Bali cenderung berwarna gelap. Warna gelap ini digunakan karena identik dengan kesedihan.

Saat ini banyak sekali toko kebaya, persaingan yang semakin ketat membuat para pengusaha ingin maju dan terus melestarikan pakaian adat daerah Bali termasuk kebaya Bali. Bukan hanya orang Bali saja yang memakai kebaya Bali. Banyak wisatawan yang berlibur ke Bali ingin mencoba mengenakan pakaian adat tersebut. Salah satu brand garmen tradisional Bali yang terkenal saat ini adalah Bhumimi Kebaya di Denpasar yang terletak di Jalan Batanghari No. 8 Panjer, Denpasar, Bali, Indonesia. Butik Kebaya Bhumimi menjual berbagai jenis kebaya saat promosi. Bhumimi Kebaya sebagai perusahaan yang sedang berkembang tentunya akan sangat bergantung pada produktivitas karyawannya untuk memajukan bisnis dan memberikan pelayanan kepada konsumen.

Menurut Sutrisno (2019), produktivitas pegawai dapat dipahami sebagai hubungan antara output (produk atau jasa) dan input (karyawan, sumber daya atau bahan mentah, dan uang). Salah satu penyebab Bhumimi Kebaya kesulitan adalah karena tingkat absensi pegawai Bhumimi Kebaya mengalami penurunan yang cukup tinggi hingga mencapai 3,85%. Faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah tingkat kehadiran. Data yang dapat menunjukkan tingkat keterikatan karyawan pada Bhumimi Kebaya tahun 2022 adalah sebagai berikut:

. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas adalah faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, termasuk gaji. Gaji Menurut Hariandja (2020), “adalah pembayaran tetap yang diterima seseorang sebagai pegawai suatu perusahaan”. Selain itu, insentif karyawan merupakan imbalan atas layanan yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan wawancara penulis dengan karyawan Bhumimi Kebaya, terdapat faktor yang berhubungan dengan gaji, keterampilan, dan disiplin kerja. Gaji pokok dialokasikan setiap bulan dengan tarif tetap tergantung pada status karyawan. Oleh karena itu, jabatan mempengaruhi gaji yang diterima. Apabila upah tidak sesuai dengan kebutuhan pekerja, beban kerja yang tinggi dan loyalitas yang tinggi menyebabkan pekerja sangat menentang penambahan jam kerja yang biasanya dilakukan pada pertengahan bulan untuk memperhitungkan persediaan dan impor. Barang baru harus diberi barcode. Untuk menjual dengan cepat, hal ini sebenarnya membutuhkan tenaga dan jam kerja di luar jam kerja para staf umum. Dan juga karena masih banyak potongan yang harus ditanggung pekerja seperti terlambat masuk

kerja, bertambahnya berat badan, potongan yang dilakukan oleh BPJS Santé dan BPJS Ketenagakerjaan. Dan hal ini dapat didukung oleh penelitian N.A Agustina, E.Siska, N.Indra, (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Faktor selanjutnya juga melibatkan data pencapaian target dan pencapaian penjualan yang bersifat fluktuatif dan dapat didukung oleh data pencapaian target dan pencapaian penjualan pada Bhumimi Kebaya tahun 2022, khususnya produktivitas karyawan Bhumimi Kebaya dilihat dari kinerja penjualan pada tahun 2022. Tahun 2022, masih belum mencapai target yang dipatok Bhumimi Kebaya. Kegagalan mencapai tujuan tersebut menunjukkan belum maksimalnya produktivitas pegawai dalam proses pelaksanaan tugasnya. Faktor yang mempengaruhi produktivitas selanjutnya adalah kapasitas, yaitu rata-rata jenjang pendidikan vokasi memiliki angka tertinggi sebesar 0,45% dibandingkan jenjang D1, D3, dan S1. Memang kemampuan yang dimiliki seseorang berbeda-beda menurut tingkat pendidikannya baik berupa pengetahuan, keterampilan, dan nilai moral yang diperlukan untuk memenuhi tugas dan kewajibannya agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya dalam masyarakat. profesional, efisien dan disiplin.

Fenomena yang terjadi di Bhumimi Kebaya adalah angka kehadiran sekolah sebesar 3,85% disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan disiplin kerja karyawan Bhumimi Kebaya. Hal ini dapat terjadi karena rendahnya upah yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerja, beban kerja yang tinggi, dan loyalitas yang tinggi sehingga menyebabkan karyawan justru menolak penambahan jam kerja. Oleh karena itu, hal ini mempengaruhi disiplin kerja seluruh karyawan pada Bhumimi Kebaya di Denpasar.

Disiplin kerja yang terjadi pada Bhumimi Kebaya Denpasar dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak mematuhi peraturan seperti kehadiran, jumlah pegawai yang diperbolehkan dan tidak datang tepat waktu pada jam kerja, disamping itu juga banyaknya pegawai yang melebihi batas waktu yang ditentukan. jam istirahat. Pegawai yang sering bolos kerja dapat menyebabkan pekerjaannya tidak selesai tepat waktu dan tidak bertanggung jawab dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2019), produktivitas diartikan sebagai hubungan antara output (produk atau jasa) dan input (karyawan, sumber daya atau bahan mentah, dan uang). Menurut Dauda (2021), produktivitas pada hakikatnya berarti kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Di satu sisi, sikap ini mendorong kita untuk terus mengupayakan perbaikan dan perbaikan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan kita. . Pekerjaan. Sudut pandang lain yang menjelaskan produktivitas disampaikan oleh Wibowo (2018),

. Produktivitas tenaga kerja adalah dimana barang dan jasa diproduksi oleh masing-masing individu atau kelompok dengan memperhatikan input dan output dengan efisien, sehingga dapat beroperasi dengan lebih efektif. Menurut Sedarmayati (2021), produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan partisipasi pekerja per satuan waktu atau jumlah barang atau jasa yang dapat diproduksi oleh seseorang, sekelompok orang, atau pekerja dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan intelektual dan fisik, hubungan dengan atasan dan bawahan, motivasi pegawai, tingkat pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etos kerja, kesehatan, pendapatan atau gaji.

Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan perusahaan kepada seorang karyawan selama jangka waktu tertentu. Gaji yang ditawarkan bervariasi menurut departemen, divisi dan keterampilan. Hasibuan, (2020) Gaji merupakan imbalan atas jasa yang harus dibayarkan secara berkala kepada pegawai tetap dan dengan jaminan tertentu. Menurut Mondy dan Noe Yusuf (2021), gaji adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan secara berkala kepada karyawan, misalnya tahunan, bulanan, bulanan, atau mingguan. Gaji ini dapat dipahami sebagai imbalan terpenting dalam organisasi. Menurut Kurniawati (2020), indikator yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel gaji adalah gaji yang sesuai, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

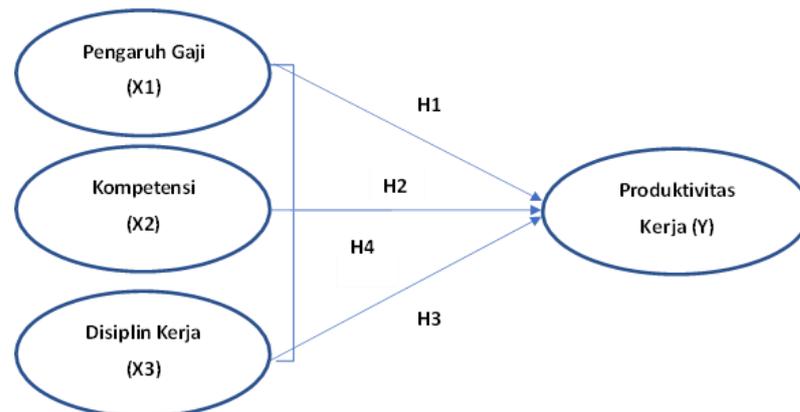
Kompetensi memainkan peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan, selain dari faktor gaji. Keterampilan yang dimiliki oleh seseorang berperan penting dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan profesional, efisien, dan efektif. Keterampilan tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan nilai moral yang diperlukan. Menurut Ilmi (2018), kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam menunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka di perusahaan. Hal ini berdampak pada tujuan perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Veronica dan Anggraini (2020), disiplin kerja memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Bakri dan rekan-rekannya. Tahun 2022 menegaskan bahwa ketertiban dalam bekerja memiliki dampak positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Saputri, dkk semakin memperkuat kedua pernyataan tersebut. Menurut penelitian tahun 2020, disiplin kerja memiliki dampak positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Sejak sekarang, kehadiran pegawai dianggap sangat signifikan karena berhubungan erat dengan tingkat kehadiran dan jam kerja para pegawai. Pada masa lampau, sebelum teknologi informasi meluas, pencatatan waktu sering dilakukan secara manual. Meskipun demikian, dalam hal kepatuhan waktu secara manual, masih ada beberapa isu yang rumit. Hal ini terkait dengan

kemudahan dalam mengelola data dari absensi secara manual. Masalah lainnya adalah kesulitan dalam mengetahui jam kedatangan karyawan dan jam selesai karyawan menyelesaikan pekerjaan. Aplikasi seluler ini mulai digunakan secara resmi sejak awal bulan Januari 2020. Sistem absensi telah diperbarui dengan penggunaan aplikasi seluler yang dikenal dengan sebutan e-absensi, menggantikan sistem absensi sebelumnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada salah satu butik yang dinamakan Bhumimi Kebaya di Denpasar yang beralamat di Jalan Batanghari No.8 Denpasar, Bali, Indonesia. Jenis data pada studi ini yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data pada studi ini yaitu sumber data primer dan sekunder. Peneliti menggunakan metode penentuan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian bahwa seluruh karyawan di Bhumimi Kebaya sejumlah 40 orang. Dalam studi ini, analisa regresi linier berganda dipergunakan untuk menilai apakah variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat serta didukung oleh perangkat lunak komputer SPSS.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Sri Larasati (2018), andika (2019), Haryani (2019), Rivai dan sagala (2020)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari studi ini, uji instrument menggunakan penyebaran kuesioner kepada 30 responden menunjukkan bahwa seluruh indikator variable pada penelitian ini yaitu gaji, kompetensi, disiplin kerja dan produktivitas karyawan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi atau r hitung lebih dari r tabel 0,312. Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini gaji, kompetensi, disiplin kerja dan produktivitas karyawan ini dikatakan reliable karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Hasil uji normalitas menunjukkan jika nilai Asymp memiliki besaran yang signifikan nilai (2-tailed) sebesar 0,200 menunjukkan bahwa lebih besar dari 0,05, yang menandakan bahwa data

terdistribusi secara normal. Maka, bisa di beri kesimpulan bahwa model tersebut memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10, serta hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF di bawah 10. Dari hasil pengujian heteroskedastisitas, ditemukan bahwa nilai signifikansi masing-masing model lebih tinggi daripada 0,05. Dalam model regresi ini, artinya tidak ada konsistensi dalam variasi residual antara satu observasi ke observasi lainnya, atau tidak ada kecenderungan adanya heteroskedastisitas.

Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 26.0*.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.077	2.258			.034	.973
Gaji	.212	.096	.227		2.213	.033
Kompetensi	.157	.063	.348		2.491	.017
Displin kerja	.208	.064	.420		3.237	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber: Pengolahan data (2024)

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi studi ini ialah:

$$Y = 0,077 + 0,212X_1 + 0,157X_2 + 0,208X_3 + e.$$

a = 0,077 secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 0,077 yang artinya apabila variabel gaji (X_1), kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka produktivitas karyawan akan sebesar konstan 0,077.

b₁ = 0,212 secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaji (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,212 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) gaji sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya produktivitas karyawan sebesar 0,212 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

b₂ = 0,157 secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,157 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) kompetensi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatkanna produktivitas karyawan sebesar 0,157 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$b_3 = 0,208$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,208 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya produktivitas karyawan sebesar 0,208 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	.077	2.258		.034	.973	
Gaji	.212	.096	.227	2.213	.033	
Kompetensi	.157	.063	.348	2.491	.017	
Displin kerja	.208	.064	.420	3.237	.003	
Model	Sum of Squares		Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	600.199		3	200.066	31.929	.000 ^b
Residual	225.576		36	6.266		
Total	825.775		39			

Sumber: Pengolahan data (2024)

Pembahasan

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan gaji terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 2,213 dibandingkan dengan nilai ttabel = 1,688 dan nilai signfikansi = 0,033 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H0. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel gaji (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel gaji (X1) maka akan meningkatkan produktivitas karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaji (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik gaji maka akan meningkatkan produktivitas karyawan pada Bhumimi Kebaya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh N.A Agustina, E.Siska, N.Indra, (2023), Santika, W. S., & Panjaitan, T. W. (2023) dan W. S., & Panjaitan, T. W. (2023) menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 2,491 dibandingkan dengan nilai ttabel = 1,688 dan nilai signifikansi = 0,017 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variable kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kompetensi (X2) maka akan meningkatkan produktivitas karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan produktivitas karyawan Bhumimi Kebaya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Catio dan Sunarsi, (2020) dan Sahid, R., Echdar, S., & Maryadi, M., (2022). menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 3,237 dibandingkan dengan nilai ttabel = 1,688 dan nilai signifikansi = 0,003 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variable disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja (X3) maka akan meningkatkan produktivitas karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan pada Bhumimi Kebaya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sahid, R., Echdar, S., & Maryadi, M., (2022) dan Fiernaningsih, N., & Herijanto, P. (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan antara gaji, kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung 31,929

dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 2,87$ dan nilai signfikansi = 0.000 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan t_{hitung} dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara simultan gaji (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan gaji (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) maka akan meningkatkan produktivitas karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa simultan simultan gaji (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik gaji, kompetensi dan disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan pada Bhumimi Kebaya.

Simpulan

Gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Bhumimi Kebaya. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Bhumimi Kebaya. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Bhumimi Kebaya. Gaji, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada Bhumimi Kebaya.

Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan selain gaji, kompetensi dan disiplin kerja. Untuk penelitian berikutnya disarankan agar menambahkan variabel lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti kompetensi finansial dan lingkungan. Agar mengetahui Tindakan apa yang harus dilakukan oleh Bhumimi Kebaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Daftar Pustaka

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92-103.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.
- Fiernaningsih, N., & Herijanto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG. Krebbe Baru Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 13(1), 57-64.

-
- Hariandja (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66-79.
- Kurniawati (2020). Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising PT. INDOMARCO PRISMATAMA GRESIK. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 5(3), 219- 228.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Sutrisno, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 22-32.
- Santika, W. S., & Panjaitan, T. W. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Goodrich Suites Jakarta. *BIP's JURNAL BISNIS PERSPEKTIF*, 15(1), 65-77.
- Sahid, R., Echdar, S., & Maryadi, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Agama Islam Negeri Sorong. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 549- 563.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Sutrisno (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459-467.
- Taufiq, M. I., Sasmita, H., Hamdat, A., & Singkeruang, A. W. T. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150-160.
- Utami, I. P., Ismail, M., Hidayaty, D. E., & Sandi, S. P. H. (2023). Peningkatan Produktivitas dan Penilaian Kinerja UMKM Pasca Covid-19 Terhadap Lingkungan Kerja. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(2), 503- 511.
- Wibowo,(2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada UD JAPAN MOTOR. *Jurnal Administrasi Perkantoran dan Kesekretariatan*, 1(2), 65-73.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34-51