

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ

Samuel Kurniawan Sutiono¹⁾, Ignatius Ario Sumbogo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis

Jl. Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: smlsutiono23@gmail.com

²⁾ Email: ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

Abstract: This research aims to determine the influence of work discipline and financial compensation on employees' productivity and performance at the PT XYZ plant office in Bekasi, West Java. This research itself can be calculated. The sample taken was 40 respondents using a purposive sampling technique. The measuring instrument used is a questionnaire shared and spreaded via google form. The data in this research were analyzed using SPSS 22. From the results of the analysis of the hypothesis that; Work discipline has a notable effect on employee work productivity, financial compensation does not have a significant effect on employee work productivity, while the results of the f-test for the three variables effect simultaneously

Keywords: work dicipline, financial compensation, employees productivity

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di kantor plant PT XYZ wilayah Bekasi Jawa Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan teknik purposive sampling. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang disebarakan melalui google form. Data pada penelitian ini dianalisis dengan SPSS 22. Dari hasil analisis hipotesis bahwa; disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan hasil uji f ketiga variabel berpengaruh secara simultan.

Kata kunci: disiplin kerja, kompensasi finansial, produktivitas karyawan

I. PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini, objek kajian yang dipilih peneliti adalah Kantor Plant yang merupakan kantor cabang dari PT XYZ yang berlokasi di daerah Bekasi, Jawa Barat. Terdapat tiga variabel dalam SDM yang menjadi fokus pengembangan PT XYZ yakni Produktivitas Kerja, Disiplin Kerja, serta Kompensasi Finansial.

Pada penelitian ini, pembahasan pertama difokuskan pada variabel produktivitas kerja agar dapat diketahui fenomena atau permasalahan

produktivitas kerja seperti apa yang dialami oleh PT XYZ. Data tersebut merupakan kondisi produktivitas kerja PT XYZ dalam tiga tahun terakhir yaitu 2017 sampai dengan 2019, di mana secara umum terjadi penurunan produktivitas karyawan PT XYZ.

Tabel 1.1 Produksi PT XYZ 2017-2019

Produksi (Unit)	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Target Produksi	108.000	108.000	108.000
Realitas Produksi	110.000	100.000	98.000

Sumber: Divisi Audit PT XYZ

Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin adalah fungsi yang paling penting didalam manajemen SDM karena dengan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Jadi, disiplin kerja dapat dikatakan sebagai aturan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan untuk ditaati dan dipatuhi serta karyawan dengan disiplin kerja yang baik merupakan karyawan yang bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan. Dengan begitu disiplin kerja berkaitan dengan hasil atau prestasi kerja yang dicapai ataupun mencerminkan produktivitas seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Menurut supervisor PT XYZ Kantor Plant Bekasi, perusahaan menerapkan sebuah peraturan di mana bagi karyawan yang terlambat masuk kerja lebih dari 30 menit, maka dianggap absen atau tidak hadir dan akan dikenakan pemotongan gaji sebesar Rp. 100.000. Untuk mengafirmasi fenomena disiplin kerja yang terjadi di PT XYZ, maka peneliti melakukan survei pendahuluan pada variabel disiplin kerja.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT XYZ Kantor Plant Bekasi Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan				Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Absen	Presentase
		S	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan			
2017	114	11	17	28	19	350	75	21,43%
2018	114	17	20	32	21	350	90	25,71%
2019	114	24	30	35	23	350	112	32%

Sumber: Divisi HRD PT XYZ

Tabel 1.3 Hasil Survei Pendahuluan Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya selalu tepat waktu ketika masuk bekerja	14 (46,7%)	16 (53,3%)
2	Saya cukup sering absen dalam bekerja	12 (40%)	18 (60%)
3	Pimpinan memberikan contoh disiplin yang baik bagi seluruh karyawan	15 (50%)	15 (50%)
4	Pimpinan memberikan penghargaan atas kinerja baik saya dan memberikan sanksi jika saya melakukan kesalahan	30 (100%)	0 (0%)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

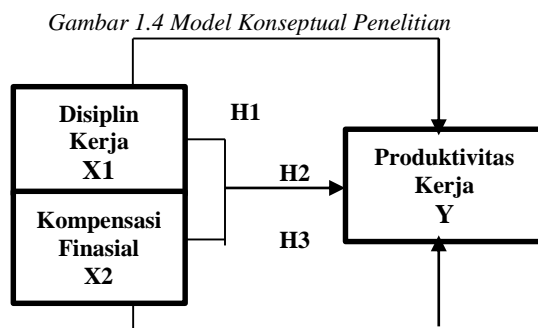
Berdasarkan Tabel 1.3, hasil survei pendahuluan variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa beberapa karyawan PT XYZ bermasalah dengan ketepatan waktu, ketika masuk bekerja. Sehingga terdapat permasalahan disiplin kerja yang dialami oleh sebagian karyawan PT XYZ.

Peneliti menggunakan data sekunder variabel kompensasi finansial berupa data gaji karyawan PT XYZ Kantor Plant Bekasi untuk mengetahui fenomena permasalahan yang terjadi pada PT XYZ. Untuk lebih mengetahui kondisi kompensasi finansial di PT XYZ, peneliti menyajikan Tabel 1.5 berikut.

Tetapi menurut data gaji karyawan PT XYZ memang terdapat kesenjangan gaji antara karyawan yang bekerja di kantor dan bekerja di lapangan dimana pekerjaan di lapangan cenderung lebih

berat. Kesenjangan ini juga dinyatakan mayoritas karyawan PT XYZ dimana banyak dari mereka yang tidak setuju dengan gaji dan tunjangan yang mereka terima sesuai dengan kinerja mereka. Hal ini dapat dipicu oleh beberapa faktor, dalam penelitian ini peneliti meneliti variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT XYZ.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KANTOR PLANT PT XYZ WILAYAH BEKASI JAWA BARAT.**



Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Hipotesis:

H₁: Disiplin kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

H₂: Kompensasi Finansial diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

H₃: Disiplin kerja dan Kompensasi Finansial diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

II. METODE PENELITIAN

A. Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja Menurut Hasibuan, dalam Fadhillah (2019: 52)

kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik karyawan agar dapat menaati prosedur dan kebijakan yang ada, mematuhi dan menyenangkan peraturan sehingga bisa menghasilkan kinerja yang baik dan optimal.

Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja Menurut Mangkunegara dalam Fadhillah (2019: 59) pelaksanaan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan Peringatan

Karyawan yang telah melanggar peraturan akan diberikan surat peringatan satu, dua, dan tiga tergantung pada pelanggaran yang diperbuatnya. Tujuan dari memberikan surat peringatan adalah untuk karyawan yang melanggar adalah agar karyawan sadar bahwa mereka telah melakukan pelanggaran.

2. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan yang ada. Ketidak konsistenan sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasakan diskriminasi karyawan, pengabaian kedisiplinan kerja, dan ringannya sanksi.

3. Pemberian Sanksi Harus Segera

Tujuan dari pemberian sanksi harus segera adalah agar karyawan memahami sanksi yang berlaku pada perusahaan. Keterlambatan atau kelalaian dalam pemberian sanksi akan memperlemah kedisiplinan dan akan memberikan peluang pelanggaran untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi tidak boleh membedakan karyawan seperti tua atau muda, pria atau wanita, semua

harus diperlakukan sama rata sesuai dengan aturan yang berlaku.

Jika ada karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari diberikannya sanksi adalah untuk memperbaiki kesalahan dari karyawan yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, serta memberikan pelajaran bagi karyawan yang melanggar peraturan.

Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja yang pada akhirnya karyawan bisa lebih produktif dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

B. Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Sastrohadiwiryo (dalam Priansa, 2016: 319) kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut sudah memberikan pemikiran dan tenaga demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas tinggi maka gaji yang dikeluarkan juga harus sepadan dengan kualitas karyawan yang akan bekerja serta karyawan memiliki pendidikan yang tinggi dan pengalaman kerja yang banyak atau lama, maka kompensasi yang diterima juga semakin tinggi. Karyawan yang memiliki jabatan tinggi juga pasti mendapatkan kompensasi yang tinggi pula karena tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang dilakukan lebih besar.

Dimensi dan Indikator Kompensasi Kompensasi dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi		Indikator
Kompensasi langsung (Direct compensation)	finansial	- Gaji - Bonus
	tidak langsung (Indirect compensation)	- Tunjangan - Fasilitas

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

C. Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja menurut Hasibuan (2013: 94) adalah perbandingan antara input dengan output, dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.

Menurut Simanjuntak (dalam Ganyang, 2018: 181) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan
Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan berbagai keterampilan dan bagaimana cara yang tepat dalam menggunakan peralatan kerja.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
Mental dan kemampuan fisik karyawan dapat memberikan dampak yang besar bagi produktivitas kerja.
3. Hubungan antara atasan dengan bawahan
Hubungan antara atasan dengan bawahan mempengaruhi kegiatan sehari-hari dalam lingkungan kerja. Sikap kerja sama mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Menurut Edy Sutrisno (2017: 104) terdapat beberapa indikator untuk mendukung produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan

dan harapan apa yang akan dihadapi.

2. Kemampuan
Kemampuan seorang karyawan bergantung pada keterampilan dan profesionalitas mereka ketika sedang bekerja.
3. Semangat kerja
Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari yang sebelumnya. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai oleh karyawan.
4. Meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil yang sudah dicapai merupakan suatu hal yang dapat dirasakan oleh pihak yang mengerjakan ataupun pihak yang merasakan pengaruh dari hasil tersebut.
5. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas kerja yang memberikan pengaruh signifikan bagi karyawan.
6. Mutu
Mutu merupakan kualitas dari hasil sebuah pekerjaan. Karyawan diharapkan dapat mencapai mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

D. Metode Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah karyawan PT XYZ. Jenis data pada penelitian ini menggunakan data primer dengan jumlah sampel kurang dari 100 responden yaitu 40 responden yang diambil menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Penelitian ini meneliti karyawan tetap PT XYZ dari empat divisi yaitu *administration*, *monitoring*, *quality control*, *quality surveyor*. Teknik pengumpulan data

dilakukan dengan metode survei dengan memberikan kuesioner yang berisikan pernyataan yang menyangkut seputar topik penelitian kepada responden yang diukur menggunakan Skala *Likert*. Alat analisis dan uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan akan diuji dengan program SPSS versi 22.

E. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai ketaatan dapat diwujudkan dalam bentuk tingkah laku, sikap, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada, dan suatu sikap, perbuatan, dan tingkah laku seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sinungan (2015:142) disiplin kerja adalah cerminan tingkah laku, sikap, atau perbuatan seseorang dalam menaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan.

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2. Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Priansa, 2016: 319) kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut sudah memberikan pemikiran dan tenaga demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku ini cenderung menginginkan kemauan timbal balik apa yang sudah didapatkan dari hasilnya dalam perusahaan tersebut. Akan tetapi jika seseorang itu menginginkan kembali, kemungkinan besar masih mempunyai rasa atau pemikiran dan kemauan kemajuan untuk mencapai tujuan.

H₂ : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, pengukuran validitasnya menggunakan SPSS versi 22. Penjelasan tentang hasil uji validitas ini dilakukan pada setiap variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan taraf kesalahan sebesar 5% , sehingga tingkat signifikansinya menjadi 0,05 dengan sampel sebanyak 40 responden, dan diperoleh r tabel sebesar 0,312. Pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel, yakni > 0,312

A. Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja, akan dijelaskan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Hasil Main Test Uji Validitas Disiplin Kerja (X₁)

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	DK 1	0,594	0,312	Valid
2	DK 2	0,406	0,312	Valid
3	DK 3	0,739	0,312	Valid
4	DK 4	0,428	0,312	Valid
5	DK 5	0,470	0,312	Valid
6	DK 6	0,574	0,312	Valid
7	DK 7	0,722	0,312	Valid
8	DK 8	0,538	0,312	Valid
9	DK 9	0,408	0,312	Valid

10	DK 10	0,583	0,312	Valid
11	DK 11	0,456	0,312	Valid
12	DK 12	0,527	0,312	Valid
13	DK 13	0,522	0,312	Valid
14	DK 14	0,594	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Pada tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa seluruh nilai pada r hitung lebih besar dari pada r tabel, yaitu N = 40 dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,312. Dari 14 butir pernyataan indikator Disiplin Kerja (X₁) keseluruhannya dapat dinyatakan valid.

B. Variabel Kompensasi Finansial

Hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi finansial, akan dijelaskan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X₂)

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	KF 1	0,631	0,312	Valid
2	KF 2	0,497	0,312	Valid
3	KF 3	0,797	0,312	Valid
4	KF 4	0,412	0,312	Valid
5	KF 5	0,491	0,312	Valid
6	KF 6	0,574	0,312	Valid
7	KF 7	0,822	0,312	Valid

8	KF 8	0,564	0,312	Valid	11	PK 11	0,471	0,312	Valid
9	KF 9	0,460	0,312	Valid	12	PK 12	0,544	0,312	Valid
10	KF 10	0,522	0,312	Valid	13	PK 13	0,523	0,312	Valid
<i>Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22</i>					14	PK 14	0,622	0,312	Valid

Pada tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa seluruh nilai pada r hitung lebih besar dari pada r tabel, yaitu N = 40 dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,312. Dari 10 butir pernyataan indikator Kompensasi Finansial (X₂) keseluruhannya dapat dinyatakan valid.

C. Variabel Produktivitas Kerja

Hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi finansial, akan dijelaskan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	PK 1	0,568	0,312	Valid
2	PK 2	0,385	0,312	Valid
3	PK 3	0,726	0,312	Valid
4	PK 4	0,422	0,312	Valid
5	PK 5	0,447	0,312	Valid
6	PK 6	0,541	0,312	Valid
7	PK 7	0,689	0,312	Valid
8	PK 8	0,522	0,312	Valid
9	PK 9	0,377	0,312	Valid
10	PK 10	0,568	0,312	Valid

15	PK 15	0,353	0,312	Valid
16	PK 16	0,640	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Pada tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa seluruh nilai pada r hitung lebih besar dari pada r tabel, yaitu N = 40 dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,312. Dari 16 butir pernyataan indikator Kompensasi Finansial (X₂) keseluruhannya dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3.4 Hasil Main Test Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah item Pernyataan	Keterangan
Disiplin Kerja	0,808	14	Reliabel
Kompensasi Finansial	0,769	10	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,812	16	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS22

Pada tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian kepada 40 responden menunjukkan hasil koefisien Cronbach Alpha pada variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,808 , Variabel Kompensasi Finansial (X₂) sebesar 0,769 , sedangkan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,812. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diajukan kepada 40 responden terbukti reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	.779	2.212		.352	.727		
DK	1.316	.121	1.142	10.902	.000	.101	9.932
KF	-.257	.156	-.173	1.649	.108	.101	9.932

a. Dependent Variable: PK

A. Uji Normalitas

Tabel 3.5 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06206530
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.076
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22

Model regresi dinyatakan tidak memiliki penyimpangan heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya > 0,05. Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk kedua model regresi masing-masing variabel adalah disiplin kerja (X₁) sebesar 0,587, kompensasi finansial (X₂) sebesar 0,873 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

C. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas atau tidak. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang terdapat pada tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa : Pada variabel disiplin kerja (X₁) dan kompensasi finansial (X₂), nilai inflaction factor (VIF) yang dihasilkan dari kedua variabel tersebut memiliki kesamaan sebesar 9.932 dimana VIF < 10 dan nilai tolerance memiliki kesamaan sebesar 0,101 > 0,1, sehingga dapat diduga bahwa dari kedua variabel tersebut tidak memiliki permasalahan multikolinieritas.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Basuki dan Prawoto (2017:53) uji regresi linear berganda adalah uji hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dan dependen apabila nilai variabel independen mengalami peningkatan atau penurunan. Serta, untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dan variabel dependen, apakah hubungan yang dimiliki positif atau negatif. Persamaan regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

Perumusan regresi linier berganda dapat ditulis seperti:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 DK_1 + \beta_2 KF_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

β_0 = Konstanta

DK₁ = Disiplin Kerja

KF₂ = Kompensasi Finansial

e = error

Interprestasi dari model regresi tersebut

adalah:

$$PK = 0,779 + 1,316DK_1 - 0,257KF_2 + e$$

Jika semua variabel sama dengan 0, maka nilai konstanta sebesar 0,779. Jika variabel disiplin kerja (DK) sama dengan 1, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 1,316. Jika variabel kompensasi finansial sama dengan 1, maka produktivitas kerja menurun sebesar -0,257.

A. Uji t

Uji t adalah untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dan apakah variabelnya berpengaruh atau tidak. Menurut Ghozali I (2013:98) pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan T kritis dimana menggunakan t tabel pada $\alpha=0,005$ apabila hasil perhitungan menunjukkan data sebagai berikut:

1. Jika $T \text{ hitung} < T \text{ kritis} = H_0$ diterima, karena tidak adanya pengaruh
2. antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.
3. Jika $T \text{ hitung} > T \text{ kritis} = H_0$ ditolak, karena adanya pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.

Berikut hasil perhitungan dari uji t:

Tabel 3.8 Hasil uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.779	2.212		.352	.727
DK	1.316	.121	1.142	10.902	.000
KF	-.257	.156	-.173	1.649	.108

a. Dependent Variable: PK

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukkan hasil sebagai berikut :

- a. Uji Hipotesis Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y) berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,902 > t$ tabel $2,02619$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
- b. Uji Hipotesis Variabel Kompensasi Finansial (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi finansial memiliki nilai signifikansi sebesar $0,108 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,649 < t$ tabel $2,02619$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang artinya Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

B. Uji f

Menurut Ghozali (2013:177) uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian tersebut dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dan F tabel pada $\alpha=0,05$.

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, karena variabel independen secara bersamaan tidak memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen.

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, karena variabel independen secara bebas memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen.

Berikut hasil uji f :

Tabel 3.9 Hasil Uji f ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1032.984	2	516.492	434.408	.000 ^b
	Residual	43.991	37	1.189		
	Total	1076.975	39			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), KF, DK

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, dan f hitung 434,408 > f tabel 3,24 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

5. Uji Koefiensi Determinasi (Adjusted R Squared)

Koefiensi determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas Disiplin

Kerja (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2) secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Berikut hasil uji determinasi :

Tabel 3.10 Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.959	.957	1.090

a. Predictors: (Constant), KF, DK

b. Dependent Variable: PK

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan besar angka adjusted R square adalah 0,957 atau sama dengan 95,7. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 95,7% sedangkan sisanya ($100\% - 95,7\% = 4,30\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	.779	2.212		.352	.727		
DK	1.316	.121	1.142	10.902	.000	.101	9.932
KF	-.257	.156	-.173	-1.649	.108	.101	9.932

a. Dependent Variable: PK

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang terdapat pada tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa :

Pada variabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi finansial (X_2), nilai inflation factor (VIF) yang dihasilkan dari kedua variabel tersebut memiliki kesamaan sebesar 9.932 dimana $VIF < 10$ dan nilai tolerance memiliki kesamaan sebesar $0,101 > 0,1$, sehingga dapat diduga bahwa dari kedua variabel tersebut tidak memiliki permasalahan multikolinieritas.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan mengenai Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ di Wilayah Kantor Plant Kota Bekasi Jawa Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT XYZ di Wilayah Kantor Plant Kota Bekasi Jawa Barat.
2. Kompensasi Finansial tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ di Wilayah Kantor Plant Kota Bekasi Jawa Barat.

3. Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ di Wilayah Kantor Plant Kota Bekasi Jawa Barat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti Selanjutnya
 1. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini bisa menjadi acuan dan pertimbangan untuk melakukan penyusunan tugas akhir.
 2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel lain, misalnya seperti kesehatan dan keselamatan kerja (K3), motivasi, pelatihan *organizational citizenship behavior* dan lainnya.
- b. Bagi Perusahaan
 1. Untuk kedepannya perusahaan harus lebih ketat dalam mengawasi dan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya agar mendapatkan hasil yang maksimal.
 2. Untuk kedepannya perusahaan juga harus memberikan gaji yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan

karyawannya agar
meningkatkan
kesejahteraan karyawan
dan produktivitas kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Fadhilah, Rahmah Laila. (2019). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ganyang, M.T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. Bogor: In Meda
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. Jakarta: In Media.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Alfabeta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*: Jakarta: In Media
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.