



ISSN 2810-0182 (Online)

ACITYA WISESA: Journal of Multidisciplinary Research

<https://journal.jfpublisher.com/index.php/jmr>

Vol. 3, Issue. 2 (2024)

doi.org/10.56943/jmr.v3i2.638

Hubungan Antara Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Pabrik Coklat PT Sumber Daya Wahana, Desa Siatele, Kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah

Mohamad Amin

amoh75656@gmail.com

Universitas Dr. Djar Wattiheluw

ABSTRAK

Dalam era persaingan global, perusahaan harus meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan agar tetap kompetitif, salah satunya melalui pemberian kompensasi finansial yang adil kepada karyawan. PT Sumber Daya Wahana di Seram Utara menghadapi tantangan dalam hal ketidaksesuaian pemberian kompensasi lembur dan disiplin kerja, yang berdampak pada motivasi dan produktivitas karyawan, sehingga perlu perhatian lebih untuk memperbaiki situasi ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial serta disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di Pabrik Coklat PT Sumber Daya Wahana, Desa Siatele, Kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah. Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan pengambilan sampel dari populasi menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari 186 karyawan, dengan sampel sebanyak 70 karyawan dari Pabrik Coklat PT Sumber Daya Wahana. Metode analisis yang diterapkan meliputi analisis kuantitatif dan deskriptif, termasuk uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Kompensasi finansial terbukti menjadi variabel independen yang paling dominan dibandingkan dengan variabel lainnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,512 menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 51,2% terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Sumber Daya Wahana, sedangkan 48,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Pembangunan di era globalisasi memicu persaingan antarnegara untuk mencapai kemajuan tertinggi di bidang politik, ekonomi, dan sosial. Persaingan ini tidak terlepas dari dinamika global, di mana hanya yang paling unggul yang akan bertahan dan berkembang. Dalam konteks ini, persaingan antarperusahaan semakin ketat, sehingga perusahaan-perusahaan terus berupaya meningkatkan produk dan layanan mereka demi mempertahankan posisi terdepan. Saat ini, pemerintah Indonesia berupaya keras untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan tujuan menjadikan negara ini sebagai negara maju, bukan lagi negara berkembang. Selain itu, pemerintah juga mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi dan perusahaan untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi.

Perusahaan adalah suatu organisasi atau lembaga yang menyediakan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan primer dan sekunder manusia. Dalam melaksanakan proses produksi, perusahaan membutuhkan berbagai faktor pendukung seperti modal, bahan baku, dan tenaga kerja agar dapat mencapai tujuannya. Tenaga kerja, khususnya, menjadi faktor kunci dalam proses produksi. Oleh karena itu, dalam operasional bisnis, tenaga kerja memberikan kontribusi penting berupa pemikiran dan tenaga fisik.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas, perusahaan tidak dapat mencapainya tanpa upaya yang nyata. Perusahaan perlu menyediakan berbagai aspek yang mampu mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, serta meningkatkan produktivitas secara menyeluruh. Salah satu faktor penting yang dapat memotivasi karyawan adalah pemberian kompensasi yang sesuai (Nitawati et al., 2023). Langkah ini diharapkan dapat membangun hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan, sehingga karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka. Dari sudut pandang perusahaan, kompensasi merupakan pengeluaran yang perlu dialokasikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Hal ini dilakukan untuk mendorong produktivitas maksimal yang sepadan dengan upah yang diberikan. Sementara itu, bagi karyawan, kompensasi berfungsi sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka secara langsung, terutama kebutuhan fisiologis (Wahyuningsih et al., 2024).

Menurut Simamora dalam Lidyawati (2019), kompensasi adalah bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Menurut Rivai dalam Lestari (2018), secara umum, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dibedakan menjadi dua kategori, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

Kompensasi finansial, yang meliputi gaji/upah dan insentif seperti komisi dan bonus, harus diberikan setelah karyawan memenuhi tanggung jawabnya di

perusahaan sebagai bentuk pengakuan atas kerja keras mereka. Kompensasi finansial ini bisa berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan. Selain memastikan kesesuaian dan keadilan dalam pemberian kompensasi, perusahaan juga harus memperhatikan ketepatan waktu dalam penyalurannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat. Dengan memberikan kompensasi yang adil dan efektif, diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Menurut Afandi dalam Fahraini & Syarif (2021), disiplin kerja adalah upaya untuk mengubah perilaku serta membangun kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi semua pedoman perusahaan dan norma-norma sosial yang ada. Visi perusahaan tidak akan tercapai tanpa kontribusi aktif dari tenaga kerja yang terampil dan disiplin. Disiplin kerja juga merupakan faktor kunci yang menentukan produktivitas suatu perusahaan. Penurunan tingkat kedisiplinan dalam bekerja dapat berdampak negatif terhadap efisiensi dan efektivitas, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas karyawan. Dengan penegakan disiplin, diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

PT Sumber Daya Wahana, yang terletak di Desa Siatele, Kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah, adalah perusahaan distributor yang beroperasi di wilayah tersebut. Perusahaan ini memproduksi coklat dari hasil perkebunan yang dimiliki sendiri. Dalam menjalankan operasionalnya, Pabrik Coklat PT Sumber Daya Wahana mempekerjakan 430 karyawan, yang terdiri dari karyawan staf dan karyawan lepas harian. Karyawan lepas harian adalah mereka yang dipekerjakan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan sehari-hari (buruh) dan tidak menerima fasilitas yang sama dengan karyawan staf. Mengingat tingginya persaingan di antara perusahaan-perusahaan sejenis, penting bagi PT Sumber Daya Wahana untuk memberikan motivasi kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah melalui pemberian kompensasi finansial. Dengan peningkatan produktivitas karyawan, diharapkan perusahaan dapat memiliki daya tawar yang lebih baik dalam bersaing dengan perusahaan lain di bidang yang sama.

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan salah satu karyawan Pabrik Coklat PT Sumber Daya Wahana, karyawan tersebut mengungkapkan adanya ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi finansial. Ia menjelaskan bahwa sering terjadi lembur di luar jam kerja normal yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun selama lembur tersebut, perusahaan tidak memberikan upah lembur kepada karyawan. Selain itu, beberapa karyawan di bagian Delivery juga mengalami masalah serupa dengan karyawan di bagian Gudang. Seharusnya, semua karyawan bekerja selama enam hari dalam seminggu, dengan hari Minggu sebagai hari libur, tetapi terkadang beberapa karyawan di bagian Delivery diminta untuk bekerja meskipun hanya setengah hari, tanpa diberikan upah lembur. Dalam konteks ini, perusahaan perlu lebih memperhatikan

pemberian kompensasi finansial kepada karyawan secara adil dan sesuai, agar mereka merasa puas dan dihargai. Diharapkan, kondisi ini dapat meningkatkan motivasi seluruh karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Selain itu, Pabrik Coklat PT Sumber Daya Wahana perlu meningkatkan tingkat kedisiplinan untuk mencapai produktivitas yang lebih baik. Dengan meningkatnya kedisiplinan, diharapkan karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efisien. Namun, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan perusahaan, seperti tidak mengenakan seragam dan sepatu saat berada di lingkungan perusahaan. Selain itu, beberapa karyawan juga sering datang terlambat dibandingkan dengan jam kerja yang telah ditentukan. Keadaan ini dapat memengaruhi kualitas dan efektivitas pekerjaan, sehingga tidak dapat diwujudkan secara optimal dan tepat waktu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Coklat PT Sumber Daya Wahana Desa Siatele, Kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah. Penelitian ini juga akan mengkaji pengaruh simultan antara kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di pabrik tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam pekerjaan, menurut Wilson Bangun (Indawati, 2017). Sementara itu, menurut Rivai dalam Lestari (2018), kompensasi finansial terbagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi adalah hak karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kompensasi langsung dapat diberikan dalam bentuk gaji, upah, dan insentif.

Indikator kompensasi finansial, menurut Hasibuan dalam Indawati (2017), meliputi beberapa komponen. Gaji merupakan balas jasa berbentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya, di mana pegawai memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain, gaji adalah bayaran tetap yang diterima seseorang sebagai imbalan atas keanggotaannya dalam suatu perusahaan. Upah, di sisi lain, adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan. Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi di atas standar. Bonus adalah pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji utama karyawan. Tunjangan adalah unsur balas jasa yang diberikan dalam

bentuk nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara langsung.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, yang dikutip oleh Dewi (2022), disiplin kerja adalah sikap keterbukaan dan kesediaan individu untuk mematuhi serta mengikuti norma-norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sementara itu, Adomi dan Eruvwe dalam Erma Safitri yang dikutip oleh Naufal (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai persiapan mental dan sikap untuk menghasilkan kecenderungan untuk taat. Oleh karena itu, dalam praktiknya, jika sebuah perusahaan telah mengusahakan sebagian besar peraturan dan karyawan pun mentaati peraturan tersebut, kedisiplinan dapat ditegakkan.

Menurut Afandi dalam Naufal (2019), indikator disiplin kerja meliputi kerja tepat waktu, yang menunjukkan pentingnya menghargai waktu sebagai tindakan disiplin dalam bekerja di perusahaan. Penggunaan waktu secara efektif merupakan indikator lainnya, di mana individu harus disiplin dalam mengatur penggunaan waktu dan mematuhi jadwal kegiatan yang telah ditetapkan. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja juga merupakan indikator yang penting; konsistensi dalam hadir dan bekerja tepat waktu akan membuat seseorang dihargai di perusahaan. Mematuhi peraturan perusahaan adalah aspek lain yang krusial, di mana karyawan harus taat terhadap semua pedoman yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Terakhir, membuat laporan kerja harian adalah kewajiban yang harus dipenuhi agar pekerjaan yang dilakukan dapat terverifikasi dan tidak menunda-nunda tugas.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno dalam Pitaloka (2020), produktivitas merupakan aspek utama bagi pekerja dalam perusahaan. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah rasio antara hasil kerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

Indikator produktivitas kerja menurut Simamora dalam Pitaloka (2020) mencakup empat aspek: jumlah pekerjaan, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi. Jumlah pekerjaan mengacu pada hasil yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, serta terkait dengan output yang dihasilkan. Kualitas kerja menggambarkan seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas mereka, yang dinilai berdasarkan pencapaian efisiensi dan sasaran yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu diukur dari seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, dimulai dari proses input hingga menjadi output. Sementara itu, efisiensi mengacu pada perbandingan antara input dan tindakan yang dilakukan untuk mencapai hasil

tertentu, serta mencakup kemampuan pekerja dalam meminimalkan penggunaan sumber daya secara optimal dalam proses produksi di perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Coklat PT Sumber Daya Wahana, Desa Siatele, Kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Andrianto et al., 2023).

Amin et al. (2023) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang sesuai dengan lingkup penelitian. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan tetap Pabrik Coklat PT Sumber Daya Wahana yang berjumlah 186 orang. Sementara itu, sampel adalah bagian dari populasi yang diambil menggunakan metode tertentu dan dianggap mampu mewakili populasi (Amin et al., 2023). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang, yang diambil dari karyawan tetap Pabrik Coklat PT Sumber Daya Wahana, Desa Siatele, Kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah.

Teknik analisis data dalam penelitian ini mencakup analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, terdapat satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan, serta dua variabel independen yaitu kompensasi finansial dan disiplin kerja. Pengujian pengaruh produktivitas kerja karyawan dilakukan menggunakan model regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen penelitian dalam studi ini menggunakan teknik korelasi product moment, dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total. Jika butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan total skor pada taraf $\alpha = 0,05$ (nilai korelasi $>$ nilai r_{tabel}), maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi	$R_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05)$ $n = 70$	Keterangan
Kompensasi Finansial (X₁)	X _{1.1}	0,537	0,235	Valid
	X _{1.2}	0,331		Valid
	X _{1.3}	0,341		Valid
	X _{1.4}	0,367		Valid
	X _{1.5}	0,547		Valid
	X _{1.6}	0,402		Valid
	X _{1.7}	0,608		Valid
	X _{1.8}	0,768		Valid
	X _{1.9}	0,677		Valid
Disiplin Kerja (X₂)	X _{2.1}	0,631	0,235	Valid
	X _{2.2}	0,614		Valid
	X _{2.3}	0,628		Valid
	X _{2.4}	0,325		Valid
	X _{2.5}	0,666		Valid
	X _{2.6}	0,487		Valid
	X _{2.7}	0,557		Valid
Produktifitas Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,808	0,235	Valid
	Y _{1.2}	0,767		Valid
	Y _{1.3}	0,498		Valid
	Y _{1.4}	0,534		Valid
	Y _{1.5}	0,575		Valid
	Y _{1.6}	0,589		Valid
	Y _{1.7}	0,692		Valid
	Y _{1.8}	0,760		Valid
	Y _{1.9}	0,542		Valid
	Y _{1.10}	0,302		Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer (2024)

Instrumen dikatakan valid jika korelasi product moment menunjukkan hubungan yang signifikan antara skor item dan skor total. Hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r_{tabel}). Jika nilai r product moment lebih besar dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} (lebih dari 0,235), sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur (instrumen) yang digunakan, yaitu untuk menentukan apakah instrumen tersebut cukup akurat dan konsisten sebagai alat pengumpul data. Teknik pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil perhitungan reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,646	Reliabel
Disiplin Kerja	0,622	Reliabel
Produktifitas Kerja	0,816	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer (2024)

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item-item pertanyaan yang telah terbukti valid. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh mencapai minimal 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6, sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

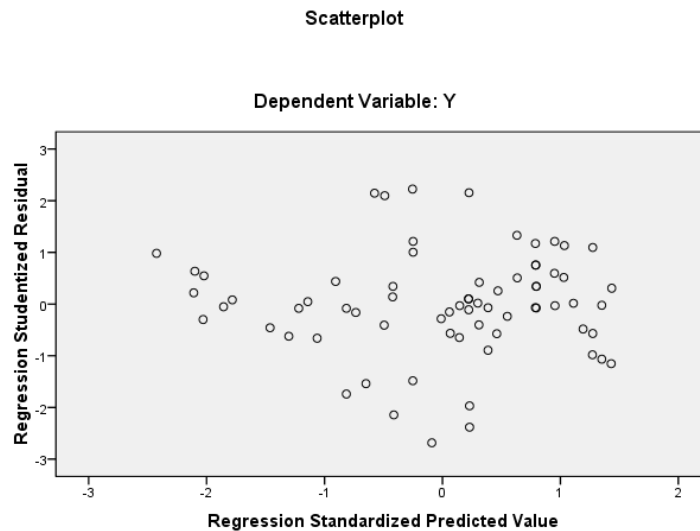
Variabel	Nilai		Status
	Tolerance	VIF	
Kompensasi Finansial (X_1)	0,910	1,099	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_2)	0,910	1,099	

Sumber: Lampiran Output SPSS

Tabel di atas mengindikasikan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai variance inflation factor (VIF) lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas.

Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati sebaran plot pada grafik scatter plot, seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedasitas

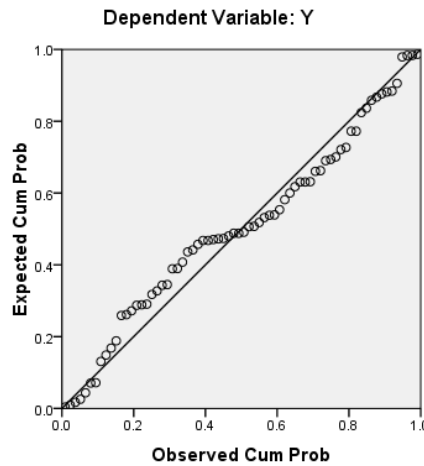
Sumber: Lampiran Output SPSS

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran plot pada grafik memiliki pola bergelombang, melebar, dan tersebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati sebaran plot pada grafik P-P Plot, seperti yang disajikan pada gambar di bawah ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data
Sumber: Lampiran Ouput SPSS

Gambar di atas menunjukkan bahwa pola plot berada di sekitar garis diagonal grafik PP Plot. Pola ini mengindikasikan bahwa data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini tersebar secara normal, atau dengan kata lain, terbebas dari asumsi normalitas data.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dihitung menggunakan program SPSS for Windows, dapat disusun ringkasan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Probabilitas (Sig. t)
Kompensasi Finansial	0,798	6,871	0,000
Disiplin Kerja	0,393	2,514	0,014
Konstanta		1,020	
F_{hitung}		35,091	
Adjusted R^2		0,497	
R Square		0,512	
Variabel Terikat (Y) Produktifitas Kerja			

Sumber: Pengolahan Data Primer (2024)

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.020 + 0.798 (X_1) + 0.393 (X_2) + e$$

Konstanta (a) sebesar 1,020 menunjukkan besarnya produktivitas kerja karyawan PT Sumber Daya Wahana, jika tidak ada pengaruh dari variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja. Dengan kata lain, nilai konstanta ini menggambarkan tingkat produktivitas kerja karyawan ketika variabel bebas yang mempengaruhi nilainya dianggap nol.

Koefisien regresi untuk kompensasi finansial (X_1) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh sebesar 0,798 terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Daya Wahana. Nilai koefisien regresi yang positif mengindikasikan adanya pengaruh yang searah, yang berarti semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Daya Wahana.

Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_2) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 0,393 terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Daya Wahana. Nilai koefisien regresi yang positif mengindikasikan adanya pengaruh yang searah, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja dalam perusahaan, semakin tinggi pula produktivitas kerja di PT Sumber Daya Wahana.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,512 menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 51,2% terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan PT Sumber Daya Wahana. Sementara itu, sisanya sebesar 48,8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Hipotesis I

Untuk menguji dugaan tentang adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Daya Wahana, digunakan Uji F. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} .

Pada tabel lampiran, dapat dijelaskan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (df) = 2 : 67, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,13, sedangkan nilai F_{hitung} adalah 35,091. Dengan demikian, karena nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($35,091 > 3,13$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan secara statistik bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Daya Wahana. Dengan demikian, hipotesis I yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel

kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Daya Wahana dapat diterima dan telah teruji secara statistik.

Hipotesis II

Untuk menguji dugaan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Daya Wahana, digunakan uji t. Dari hasil analisis regresi, diperoleh nilai t_{hitung} untuk kompensasi finansial (X_1) sebesar 6,871. Pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (df) = 67, nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah 1,996. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,871 > 1,996$), dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Daya Wahana.

Hasil analisis regresi variabel disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Daya Wahana menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,514. Pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (df) = 67, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,996. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,514 > 1,996$), dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Daya Wahana.

Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh paling dominan, dapat dilihat dari besarnya t_{hitung} atau nilai koefisien regresi. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa variabel bebas kompensasi finansial merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial yang tertinggi, yaitu 0,798, serta nilai t_{hitung} -nya yang paling besar, yaitu 6,871. Dengan demikian, secara statistik terbukti bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang dominan dan nyata. Oleh karena itu, hipotesis II yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial diduga memiliki pengaruh dominan dapat diterima dan telah teruji secara statistik.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Daya Wahana

Berdasarkan hasil analisis data dari uji t (secara parsial), dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kompensasi finansial (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT Sumber Daya Wahana. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi diperlukan peran serta perusahaan, khususnya melalui pemberian kompensasi finansial. Pemberian kompensasi merupakan bentuk imbalan atas tenaga yang disumbangkan oleh pekerja. Oleh karena itu, semakin besar kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan. Dengan demikian, kompensasi finansial memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, terutama jika indikator dari masing-masing variabel diterapkan dengan baik

dan sesuai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Azharsi (2020) dalam skripsinya bahwa hipotesis yang menyebutkan kompensasi finansial berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bone dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Daya Wahana

Berdasarkan hasil analisis data dari uji t (secara parsial), dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,014, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT Sumber Daya Wahana.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, diperlukan pula tingkat disiplin kerja yang tinggi dari karyawan. Penurunan tingkat kedisiplinan dalam bekerja dapat berdampak negatif terhadap efisiensi dan efektivitas, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan Fiernaningsih & Herijanto (2019) dalam artikel jurnal ilmiah mereka, yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bagian Instalasi KB II PG Kribet Baru Malang. Hal ini terbukti melalui uji t, di mana nilai t_{hitung} sebesar 2,732 lebih besar daripada t_{tabel} 1,99346, dengan nilai signifikansi 0,008, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin yang mencakup disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab secara positif memengaruhi produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang terlihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,871 > 1,996$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,514 > 1,996$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,014 < 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi kompensasi finansial yang paling tinggi, yaitu 0,798, serta nilai t_{hitung} sebesar 6,871, yang merupakan nilai tertinggi di antara variabel lainnya. Secara statistik, terbukti bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh dominan dan nyata terhadap produktivitas kerja karyawan.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,512 menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 51,2% terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan PT Sumber Daya Wahana, sedangkan sisanya sebesar 48,8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Saran

Pimpinan PT Sumber Daya Wahana sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial serta disiplin kerja, karena kedua variabel ini dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel penelitian agar hasil yang diperoleh dapat lebih tergeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624>
- Andrianto, M. T., Moeins, A., & Sunaryo, W. (2023). Improving Organizational Citizenship Behavior through Organizational Climate, Personality and Job Satisfaction of Functional Position Employees. *UTSAHA: Journal of Entrepreneurship*, 2(3), 171–181. <https://doi.org/10.56943/joe.v2i3.373>
- Azhari, D. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bone* [Universitas Muhammadiyah Makassar]. <https://digilib.unismuh.ac.id/dokumen/detail/11673/>
- Dewi, N. P. F. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Front Office Department di Padma Resort Legian: The Effect of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at the Front Office Department at Padma Resort Legian. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis, Vol. 1 No. 6 (2022): Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 1626–1642. <https://paris.ipb-intl.ac.id/index.php/paris/article/view/106/94>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(1 SE-Articles), 20–30. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/1707>

- Fiernaningsih, N., & Herijanto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG Krebbe Baru Malang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1), 58–62. <https://doi.org/10.33795/adbis.v13i1.2000>
- Indawati, N. T. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Trisula Cabang Gudo* [STIE PGRI Dewantara Jombang]. <http://repository.stiedewantara.ac.id/id/eprint/19>
- Lestari, A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan PD.BPR Artha Galunggung Kantor Cabang Tasikmalaya)* [Universitas Siliwangi]. <http://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/1099>
- Lidyawati, S. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Cirebon Satu)* [Universitas Sanata Darma Yogyakarta]. <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/35093>
- Naufal, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Redaksi PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)* [IIB DARMAJAYA]. <http://repo.darmajaya.ac.id/id/eprint/2354>
- Nitawati, E. Y., Iman, N., & Amanda, T. (2023). The Effect of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT Mega Daya Motor Surabaya (Mazda, East Java Branch). *UTSAHA: Journal of Entrepreneurship*, 2(3), 55–63. <https://doi.org/10.56943/joe.v2i3.348>
- Pitaloka, G. F. D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Team Work, dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Susu Kedelai Cap SKA Gandu Mlarak Ponorogo)* [Universitas Muhammadiyah Ponorogo]. <http://eprints.umpo.ac.id/5811/>
- Wahyuningsih, F., Suprayitno, S., & Palupi, D. A. P. (2024). The Impact of Work Orientation and Organizational Culture on Employee Performance with Motivation as Moderating Variable: A Survey on Employees of Sukoharjo Primary Tax Service Office. *Journal of Entrepreneurship*, 3(1), 108–120. <https://doi.org/10.56943/joe.v3i1.488>