

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT INTISUMBER HASIL SEMPURNA
(IHS) KEDIRI**

***THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND
WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY
AT PT INTISUMBER HASIL SEMPURNA (IHS) KEDIRI***

Lulut Widhayani

Universitas Islam Kediri

Korespondensi penulis : lulutwidhayani967@gmail.com

Erwin Syahputra

Universitas Islam Kediri

E-mail : erwinsyahputra@uniska-kediri.ac.id

Anita Sumelvia Dewi

Universitas Islam Kediri

E-mail : anita@uniska-kediri.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of Financial Compensation and Work Discipline on Employee Productivity at PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. The sampling technique used non probability sampling using purposive sampling method as much as 40 respondents. The analysis technique used is Instrument Test, Assumption Test Classical, Multiple Linear Regression Test, t Test, F Test, and Coefficient of Determination Test (R²) . Based on the results of the study show that the results of the t-test variable Financial Compensation (X1) has a partially significant effect on Work Productivity (Y) and the Discipline variable Work (X2) partially significant effect on Work Productivity (Y). While the results of the F test show that variable Financial Compensation (X1) and Work Discipline (X2) have an effect simultaneously significant to Employee Work Productivity at PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri.*

Keywords : *Financial Compensation, Work Discipline, and Productivity Work.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan menggunakan metode purposive sampling sebanyak 40 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi (R²). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa

Received Juli 30, 2022; Revised Agustus 2, 2022; September 22, 2022

* Lulut Widhayani, lulutwidhayani967@gmail.com

hasil Uji t variabel Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y), dan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri.

Kata kunci : Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja.

LATAR BELAKANG

Dalam pelaksanaan pembangunan di era globalisasi menuntut adanya persaingan dari beberapa negara dengan mengambil alih derajat yang tertinggi baik dalam bidang politik, ekonomi, maupun sosial. Persaingan tidak dapat lepas dari era globalisasi saat ini karena yang lebih unggul lah yang akan terpilih dan lebih berkembang. Persaingan antar perusahaan sangat ketat, sehingga perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan produk dan layanannya agar tetap terdepan dalam persaingan. Pemerintahan Indonesia saat ini sedang berjuang lebih keras guna memajukan serta meningkatkan tingkat kehidupan masyarakat dalam rangka untuk menjadikan sebuah sebutan negara maju dan bukan lagi sebagai negara berkembang. Pemerintah Indonesia juga memperjuangkan adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menciptakan hasil yang berkualitas. Perusahaan ialah sebuah organisasi atau lembaga yang menyediakan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder manusia. Dalam menjalankan proses produksinya sebuah perusahaan memerlukan faktor pendukung seperti modal, bahan baku serta tenaga kerja guna menunjang tujuan perusahaan. Terutama pada faktor tenaga kerja, faktor ini menjadi kunci utama dalam proses suatu produksi perusahaan. Oleh karena itu dalam kegiatan usaha produksi tenaga kerja inilah yang memberikan dua modal utama dalam bisnis yaitu pikiran serta tenaga.

Untuk membangun tempat kerja yang positif untuk meningkatkan produktivitas tentunya tidak begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus sanggup memberikan beberapa aspek yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat meningkatkan produktivitas kerjanya secara komprehensif. Aspek yang dimaksud sebagai memotivasi karyawan salah satunya ialah dengan memberikan kompensasi kepada pekerja. Upaya ini diharapkan dapat memberikan

suatu koneksi yang baik antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja dimana karyawan akan berpikir mereka merasa dihargai oleh.

Jika dilihat dari perspektif perusahaan, pemberian kompensasi merupakan suatu dana atau biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya. Hal ini dilakukan oleh perusahaan karena perusahaan membutuhkan produktivitas maksimal sesuai dengan gaji yang mereka keluarkan untuk karyawannya. Sedangkan apabila dilihat dari perspektif karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya.

Menurut Simamora dalam (Lidyawati, 2019: 2), Kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Terdapat beberapa jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam sebuah perusahaan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Rivai dalam (Lestari, 2018: 2), “Pada umumnya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan dibedakan menjadi 2 macam yaitu finansial dan non finansial”.

Kompensasi finansial pemberian gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus) yaitu setelah karyawan menjalankan kewajibannya pada perusahaan wajib memberikan kompensasi finansial sebagai upaya kerja keras karyawan tersebut pada perusahaan. Dalam hal ini kompensasi finansial dapat berupa gaji atau upah, bonus dan tunjangan.

Selain kesesuaian dan keadilan dalam memberikan kompensasi finansial, perusahaan harus memperhatikan ketepatan waktu dalam pemberiannya sehingga diharapkan karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan antusias. Dengan begitu kompensasi yang diberikan secara adil dan efektif maka produktivitas kerja karyawan akan berjalan dengan baik. Selain memperhatikan kompensasi, perusahaan juga memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Menurut Afandi dalam (Fahraini & Syarif, 2022: 25), disiplin kerja adalah cara untuk mengubah perilaku serta upaya untuk membangun kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua pedoman perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Visi perusahaan tidak akan tercapai apabila tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin. Disiplin kerja juga merupakan faktor yang menjadi penentu produktivitas suatu perusahaan. Menurunnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas yang berpengaruh pada produktivitas karyawan. Dengan ditegakkannya kedisiplinan diharapkan suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif sehingga akan memberikan pengaruh pada terwujudnya suatu tujuan perusahaan yang hendak dicapai.

PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri yang menjadi tempat penelitian merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi alat kesehatan dengan tingkat persaingan tinggi diantara perusahaan yang setara dengan bidang yang sama perlu membutuhkan motivasi sebagai dorongan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui pemberian kompensasi finansial kepada para karyawan yang nantinya diharapkan dengan tambahan peningkatan produktivitas karyawan tersebut dapat menjadi nilai tawar bagi PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri untuk melakukan persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain dengan bidang yang sama. Berdasarkan informasi melalui wawancara langsung yang peneliti lakukan kepada salah satu karyawan bagian Gudang atau Pembongkaran di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. Karyawan tersebut menyatakan bahwa kurang adanya kesesuaian dalam pemberian kompensasi finansial terhadap karyawannya. Salah satu karyawan menyatakan bahwa sering terjadi kerja lembur diatas jam kerja normal yang telah ditentukan perusahaan tetapi, selama karyawan melaksanakan kerja lembur tersebut perusahaan tidak memberikan upah lembur kepada karyawannya. Selain itu sebagian karyawan bagian *Delivery* juga memiliki masalah yang hampir sama dengan karyawan bagian Gudang atau Pembongkaran yaitu yang seharusnya semua karyawan melaksanakan 6 hari kerja dalam 1 minggu atau bisa dikatakan hari minggu libur, tetapi terkadang sebagian karyawan bagian *Delivery* tersebut di perintahkan untuk bekerja meskipun dengan jam kerja setengah hari tanpa adanya upah lembur yang nantinya akan diberikan kepada karyawannya tersebut. Kaitannya dalam hal tersebut perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi finansial yang diberikan kepada para karyawannya secara adil dan sesuai agar karyawan merasa puas dan dihargai oleh perusahaan. Keadaan inilah yang menjadikan seluruh karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan lagi produktivitas kerjanya.

Selain itu PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri dalam rangka mewujudkan tingkat produktivitas yang lebih baik perlu juga adanya tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi. Dengan meningkatkan kedisiplinan diharapkan dapat mempermudah seorang pegawai atau karyawan mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya dalam perusahaan. Tetapi dari hasil observasi yang peneliti lakukan ada beberapa karyawan yang tidak memakai atribut yang telah ditentukan dalam peraturan perusahaan seperti tidak memakai seragam dan tidak memakai sepatu saat berada di lingkungan perusahaan, selain itu karyawan juga sering kali datang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang ditentukan.

Keadaan inilah yang dapat mempengaruhi kualitas dan efektivitas pekerjaan yang tidak dapat diwujudkan dengan optimal dan tepat pada waktunya.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Menjelaskan Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempuna (IHS) Kediri.
2. Menjelaskan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempuna (IHS) Kediri.
3. Menjelaskan Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempuna (IHS) Kediri.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya menurut Wilson Bangun dalam (Indawati, 2017: 15). Menurut Rivai dalam (Lestari, 2018: 23), kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung dapat diberikan dalam bentuk gaji, upah, dan insentif.

Indikator kompensasi finansial menurut Hasibuan dalam (Indawati, 2017: 17) yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa berbentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dan kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah adalah imbalan finansial langsung yang di bayarkan pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji jumlahnya *relative* tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

Tambahan balas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi diatas standart.

4. Bonus

Bonus ialah pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji utama karyawan.

5. Tunjangan

Tunjangan adalah unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara langsung.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno yang dikutip oleh (Dewi et al., 2021: 499) mengatakan “ Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Sedangkan menurut Adomi dan Eruvwe dalam Erma Safitri yang dikutip oleh (Naufal, 2019: 20), Disiplin kerja merupakan persiapan pikiran dan budi pekerti untuk melahirkan kecenderungan untuk patuh. Dengan hal tersebut, dalam tindakan pelaksanaannya apabila suatu perusahaan telah mengusahakan sebagian besar peraturan yang sebagian besar pula ditaati oleh karyawan, sehingga kedisiplinan dapat ditegakkan.

Menurut Afandi dalam (Naufal, 2019: 25) indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja tepat waktu

Pentingnya menghargai waktu sebagai tindakan disiplin untuk bekerja pada perusahaan.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Kedisiplinan diri sendiri untuk mengatur penggunaan waktu secara efektif, aturan waktu atau jadwal waktu kegiatan apa saja yang akan dilakukan.

3. Tidak pernah manngkir atau tidak bekerja

Konsisten untuk hadir dan bekerja tepat waktu membuat seseorang menjadi pribadi yang dihargai pada sebuah perusahaan.

4. Mematuhi peraturan perusahaan

Taat terhadap semua pedoman yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai prosedur perusahaan.

5. Membuat laporan kerja harian

Wajiban membuat laporan kerja harian dan menjadikan dasar bahwa pekerjaan itu selesai, agar tidak menunda-nunda pekerjaan.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Pitaloka, 2020: 15), Produktivitas ialah hal utama untuk pekerja dalam perusahaan, sebab dengan produktivitas kerja diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Jadi kesimpulannya produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang di butuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

Indikator Produktivitas Kerja Menurut Simamora dalam (Pitaloka, 2020: 17), antara lain :

1. Jumlah pekerjaan, adalah hasil yang didapat pekerja dengan jumlah tertentu dan telah ditetapkan oleh perusahaan. Jumlah pekerjaan ini berkaitan dengan output atau keluaran.
2. Kualitas kerja, ialah seberapa jauh kualitas atau hasil kerja karyawan saat melakukan kewajibannya yang mengacu pada efisiensi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
3. Ketepatan waktu, hal ini dapat diperkirakan dari kerja karyawan dalam kegiatannya di perusahaan. Yang bermula saat menjadi input sampai menjadi output.
4. Efisiensi, ialah membandingkan input dengan tindakan untuk mencapai sesuatu dalam pemanfaatannya atau bagaimana pekerjaan dapat diselesaikan. Efisiensi juga memiliki arti bagaimana seorangpe kerja itu dapat meminimalisasi sumber daya seideal mungkin dalam proses produksi di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini lebih mengenai ke metode, cara atau taktik yang ditempuh oleh seorang peneliti dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai suatu tujuan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Nurhasanah, 2019: 45), mengartikan populasi sebagai obyek/subyek yang memiliki kelebihan dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti guna diamati dan sehingga dapat diambil kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu karyawan PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri sebanyak 42 orang. Menurut Sugiyono dalam (Nurhasanah, 2019: 46), sampel merupakan sebagian kecil dari jumlah populasi yang ada. Apabila populasi cukup banyak dan peneliti tidak mungkin untuk meninjau semua yang terdapat pada populasi, maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dari jumlah populasi yang ada sebanyak 42 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti memilih *non probability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2012: 66), *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *purposive sampling* menurut (Sugiyono, 2012: 68), adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Sugiyono dalam (Indawati, 2017) :

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga obyek-obyek lain. Metode ini juga digunakan untuk mengumpulkan data primer yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung pada obyek yaitu pada PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri.

2. Interview (wawancara)

Wawancara merupakan salah satu bentuk pengamatan atau pengumpulan data secara langsung. Peneliti melakukan wawancara kepada pihak yang bersangkutan, yaitu karyawan PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri.

3. Kepustakaan

Pengumpulan data yang berasal beberapa literatur serta bacaan lain yang relevan mendukung penelitian ini.

4. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono dalam (Rohmawati, 2021: 48), dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mencari dan mengumpulkan dokumen pada lokasi penelitian. Yang menjadi dokumen dalam penelitian ini adalah data mengenai latar belakang perusahaan dan data jumlah karyawan yang di teliti.

5. Kuesioner/Angket

Metode pengumpulan data dengan menyuguhkan beberapa pertanyaan atau pernyataan atau penjelasan secara tersusun kepada responden untuk ditanggapi. Menurut Sugiyono dalam (Rohmawati, 2021: 48), Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Daftar pertanyaan dalam penelitian ini mempunyai 5 pilihan jawaban dengan skor sebagai berikut:

Tabel 1. Skala *Likert*

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat setuju (SS)	4
2.	Setuju (S)	3
3.	Tidak Setuju (TS)	2
4.	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t Hitung	Sig	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,471	4,353	0,000	H1 : diterima
Disiplin Kerja	0,209	2,476	0,018	H2 : diterima
Taraf Sig				< 0,05
Konstanta (a)				4,215

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda diatas maka dapat ditulis persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

$$Y = 4,215 + 0,471 X1 + 0,209 X2 + e$$

1. Nilai Konstanta (a) = 4,215

Dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang meliputi kompensasi finansial (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah nol (0), maka besarnya produktivitas kerja (Y) sebesar 4,215.

2. Regresi Kompensasi Finansial (b1) = 0,471

Dapat diartikan bahwa jika variabel kompensasi finansial (X1) ditingkatkan 1 satuan, maka akan mempengaruhi perubahan variabel produktivitas kerja (Y) yang meningkat dengan nilai sebesar 0,471 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2) adalah tetap.

3. Regresi Disiplin Kerja (b2) = 0,209

Dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) ditingkatkan 1 satuan, maka variabel produktivitas kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,209 satuan dengan asumsi variabel kompensasi finansial (X1) adalah tetap.

Uji t

Tabel 3. Uji t

Variabel Penelitian	Sig
Kompensasi Finansial	0,000
Disiplin Kerja	0,018

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

1. Uji t Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t variabel kompensasi finansial (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

2. Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2)

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $0,018 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Uji F

Tabel 4. Uji F

Variabel	Sig
Kompensasi (X1)	0,000
Disiplin Kerja (X2)	

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig untuk pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$.

Sehingga dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Koefisien Determinasi (R^2)
Kompensasi Finansial (X1)	0,443
Disiplin Kerja (X2)	
Produktivitas Kerja (Y)	

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diatas mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien Determinasi (R^2) atau R Square diperoleh nilai sebesar 0,443 yang artinya besarnya pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri sebesar 44,3% sedangkan sisanya 55,7% berasal dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh mengenai Uji t (secara parsial) maka dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki nilai signifikan t $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi finansial (X1) terhadap variabel produktivitas Kerja (Y) di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. Berdasarkan uji hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka dibutuhkan peran serta perusahaan, yang dimaksudkan disini adalah jumlah kompensasi finansial yang diberikan. Sebab pemberian kompensasi adalah hasil penjualan tenaga para pekerjanya. Oleh karena itu, jika semakin besar tingkat kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, maka tingkat produktivitas karyawan juga akan ikut meningkat. Jadi, variabel kompensasi finansial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja apabila indikator dari masing-masing variabel diterapkan dengan baik dan semestinya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga diperkuat oleh (Azhari, 2020) dalam skripsinya berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bone yang juga menyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh secara parsial signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bone dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh mengenai Uji t (secara parsial) maka dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan $t_{0,018} < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel produktivitas Kerja (Y) di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. Berdasarkan uji hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi juga diperlukan tingkat disiplin kerja yang tinggi pula oleh karyawan itu sendiri, menurunnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas yang berpengaruh pada produktivitas karyawan. Jadi pada dasarnya variabel kompensasi finansial memberikan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan akan menati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga diperkuat oleh (Fieraningsih & Herijanto, 2019) dalam jurnal ilmiahnya yang juga menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bagian Instalasi KB II PG Krebet Baru Malang. Hal ini telah dibuktikan pada hasil uji t dimana $T_{hitung} 2,732 > T_{tabel} 1,99346$ dengan nilai signifikan 0,008 yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja berupa disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh mengenai Uji F (secara simultan) maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas kompensasi finansial dan disiplin kerja memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas kompensasi finansial (X1 dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel produktivitas Kerja (Y) di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dicapai karyawan di perusahaan tersebut dapat terwujud apabila kedua faktor yang meliputi kompensasi finansial dan disiplin kerja dapat dikelola dengan baik dalam menjalankan kegiatan kerjanya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga diperkuat oleh (Rosadi, 2019) dalam skripsiya yang juga menyatakan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian Anodizing CV. Mitra Karya Cemerlang Cikarang Timur. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian diperoleh F_{hitung} sebesar 25.952, sedangkan F_{tabel} pada tabel distribusi tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3.32. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.952 > 3.32$), dan signifikannya sebesar 0,000 maka nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan kompensasi finansial dan disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat diuraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi Finansial (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa nilai signifikan tersebut kurang dari nilai batas yaitu 0,05.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,018 < 0,05$ yang artinya bahwa nilai signifikan tersebut kurang dari nilai batas yaitu 0,05.

3. Variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa nilai signifikan tersebut kurang dari nilai batas yaitu 0,05.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Bagi Operasional

1. Disarankan bagi perusahaan PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri untuk memperhatikan sekaligus mempertimbangkan mengenai sistem pemberian kompensasi terutama kompensasi finansial agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan bidang masing-masing sehingga mampu menghasilkan produk atau keuntungan sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan sebab pemberian kompensasi finansial yang adil, sesuai dan layak akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri.
2. Disarankan bagi seluruh karyawan perusahaan PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri untuk tetap menjaga dan mempertahankan kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebab dengan tetap menegakkan kedisiplinan akan menambah nilai profit perusahaan sehingga akan mempermudah mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut.
3. Disarankan bagi perusahaan PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri untuk tetap menjaga tingkat produktivitas karyawan pada level yang sesuai dengan harapan perusahaan agar dapat mendukung serta membantu mencapai tujuannya. Serta pihak perusahaan harus senantiasa mengkaji atau mencari informasi dari pihak eksternal maupun internal guna peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Bagi Akademik

1. Bagi civitas akademik, penelitian ini hendaknya dijadikan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan untuk mempraktikkan ilmu yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain di luar variabel ini agar mendapatkan hasil yang lebih bervariasi, serta

disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang telah dipakai dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Azhari, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bone. *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sitanggang, AV., Dewi, A., Valentina, L., & Nazmi, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delica Indonesia Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(2), 499.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1).
- Fieraningsih, N., & Herijanto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PG. Kreet Baru Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 17(2), 58–62.
- Indawati, N. T. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Trisula Cabang Gudo. *Skripsi*. Jombang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Lestari, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Tasikmalaya: Universitas Siliwangi.
- Lidyawati, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Cirebon Satu). *Skripsi*. Cirebon: Universitas Sanata Darma. *Skripsi*. Bandar Lampung: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Naufal. (2019). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawn Bagian Redaksi PY Masa Kini Mandiri (Lampung Post). *Skripsi*. Bandar Lampung: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara. *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Pitaloka, F. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Teamwork, Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Susu Kedelai Cap SKA Gandu Mlarak. *Skripsi*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Rohmawati, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penempatan Kerja, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Asia Paramita Indah Kediri. *Skripsi*. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Rosadi, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Anodizing CV. Mitra Karya Cemerlang Cikarang Timur. *Skripsi*. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa.

Jurnal Mahasiswa

Vol.4, No.3 September 2022

e-ISSN= 2962-2891, p-ISSN= 2962-2883, Hal 19-35

Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.