

KESEIMBANGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PELAYARAN

Honny Fiva Akira Sembiring
STMT Trisakti
honny_akira@yahoo.com

Dedeng Wahyu Edi
STMT Trisakti
capt.dedeng@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources of better known as the workforce is one of important factor that must be considered by the company in order to achieve its goals. It is needed the company's ability to manage resources in a planned, especially human resource as the company's executive power to generate power operational effectiveness and efficiency in any activities of the company. One factor that is important to note the company's management in an effort to improve the quality of human resources, so the impact of increased labor productivity is a factor of discipline and compensation. The purpose of this study was to examine the relationship of discipline and compensation to labor productivity. The study design using hypothesis testing with multiple linear regression analysis method, to determine the magnitude of the relationship of independent variables on the dependent variable. In this study , data collection is done by spreading the census questionnaire to 36 employees of PT. Marindo Jaya Abadi, which of 36 questionnaire distributed a total of 36 answered in full by the employee and can be analyzed using multiple linear regression. The results of this study concluded that the first, the discipline has a strong relationship with work productivity. Second, compensation has a strong relationship with work productivity. Third, discipline and motivation jointly strong associated with work productivity.

Keywords: Discipline, Compensation, and Work Productivity

PENDAHULUAN

Negara Indonesia sebagai negara maritim yang memiliki potensi besar untuk pengembangan industri dalam penangkapan ikan, yang mana hal ini dikarenakan wilayah Indonesia yang terdiri atas kepulauan dengan luas perairan mencapai 5,8 juta km². Dengan wilayah yang demikian luas maka jumlah sumber daya manusia banyak mengembangkan dalam industri penangkapan ikan. Sementara itu, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang juga harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Disini dituntut kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha. Tujuan tersebut adalah agar sumber daya manusia yang dimiliki benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa diinginkan oleh perusahaan. Artinya kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Berdasarkan fakta tersebut dapat dinyatakan bahwa peranan sumber daya manusia sangatlah penting. SDM mampu menjadikan potensi barang atau jasa yang diproduksi dapat menghasilkan aliran kas bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak dapat menjadikan roda perusahaanya dengan baik. Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan menggunakan faktor produksi, alam, skill, teknologi, ketrampilan, tenaga kerja dan lain-lain. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan dan terjalannya hubungan kekeluargaan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan lebih relax dalam melakukan pekerjaan. Seperti yang dilansir menurut **Darsono (2011:108)** menjelaskan disiplin kerja adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut **Lijan mengutip dari Handoko (2012:238)** disiplin kerja adalah kesediaan seseorang

yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Seperti yang sudah diketahui bahwapada umumnya tenaga kerja selalu berusaha dengan keras dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Tetapi usaha kerasnya tersebut akan diperoleh balas jasa yang memuaskan kepada tenaga kerja tersebut. Namun jika balas jasa yang diberikan tidak memuaskan seperti, kompensasi yang tidak seimbang maka para tenaga kerja tidak akan berusaha dengan keras dalam melaksanakan aktivitasnya dan masalah ini akan membuat keadaan kerja yang tidak kondusif. Di setiap perusahaan, baik pada skala kecil, menengah dan besar imbalan balas jasa kepada karyawan selalu merupakan hal fundamental bagi karyawan perusahaan bersangkutan. Dan di jaman serba modern ini ilmu pengetahuan, teknologi, organisasi yang terus berkembang ditambah lagi dengan pemikiran kritis terhadap keadilan sosial dalam hubungan antar manusia maka isu kompensasi makin menjadi kompleks, karena itu dalam pengendalian manajemen, harus diterapkan sistem imbalan yang sesuai untuk karyawan atas kerja kerasnya. Dalam praktiknya, banyak sistem kompensasi yang tidak dihubungkan dengan perilaku manusia agar mengarah pada tujuan organisasi atau memberikan balas jasa yang bertentangan dengan perilaku untuk pencapaian tujuan. Manajemen dan dewan komisaris harus merancang rancana kompensasi insentif bagi para tenaga kerja sehingga dapat menghindari kesalahan dalam pemberian insentif dan bonus. Sebagaimana yang harus diketahui bersama bahwa kompensasi harus seimbang dengan disiplin kerja. Menurut **Dessler (2008:25)**, kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayarab keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh organisasi. **Heidjrachman (2008:138)**, kompensasi adalah penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukandan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Sementara itu, PT Marindo Jaya Abadi adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang Shipping Crew Agent. Berdiri pada tahun 2004 di Bitung, Sulawesi Utara dan berkantor pusat di Jakarta pada 2007 hingga saat ini dan PT Marindo Jaya Abadi telah berhasil merekrut crew lebih dari 1.000 ABK sejak berdirinya

hingga sekarang di kapal perikanan maupun kapal niaga. Manajemen organisasi biasanya menghadapi masalah dalam memotivasi manusia yang bekerja dalam organisasi agar mereka mengarah pada pencapaian tujuan keuntungan maksimal. Salah satu tujuan manusia bekerja dalam organisasi adalah untuk memperoleh kompensasi atau balas jasa. Balas jasa adalah gaji pokok dan tunjangan yang diberikan pada para karyawan, yaitu mencakup gaji pokok dan tunjangan langsung maupun tidak langsung misalnya bonus, bagian laba, pensiun, asuransi jiwa, kendaraan, perumahan, pengobatan, makanan-minuman. Balas jasa merupakan intensif untuk mencapai tujuan pribadi para karyawan. Jika dihubungkan masalah kompensasi ini sistem pengendalian manajemen, kompensasi memberikan pengaruh besar dalam menjalankan suatu usaha atau organisasi. Karena setiap individu terpacu melaksanakan prestasi yang terbaik untuk organisasi demi mendapatkan pembalasan jasa setimpal. Oleh karena itu pengendalian manajemen secara berkesinambungan berhubungan dengan masalah kompensasi. Termasuk makin tinggi tingkat tanggung jawab, tugas dan pengawasan maka makin tinggi pula tingkat kompensasi yang didapat. Setiap individu termotivasi jika menerima laporan umpan balik mengenai kinerja, sehingga tujuan perusahaan atau organisasi tercapai dan mencapai keselarasan tujuan. Disamping disiplin dan kompensasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, juga loyalitas karyawan yang kurang dalam bekerja, iklim kerja yang belum kondusif didalam lingkungan perusahaan, kurangnya kreatifitas serta motivasi kerja karyawan, sehingga apabila tidak diperbaiki dengan serius akan dapat mempengaruhi kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, rendahnya disiplin kerja, upah yang minim dan juga ketidakpuasan dalam bekerja . PT Marindo Jaya Abadi Jakarta, dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga mengalami kendala-kendala. Ini ditunjukkan dengan adanya permasalahan yang terjadi dilingkungan PT Marindo Jaya Abadi Jakarta. Penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi. Permasalahan umum yang terjadi pada setiap organisasi. Kadang produktivitas kerja seorang karyawan cenderung menurun, dan pengaruhnya adalah merosotnya kinerja suatu organisasi. Bila tidak diatasi dengan baik maka organisasi tersebut akan cenderung mengalami penurunan kinerja yang signifikan.

Seperti yang dilansir menurut **Sinungan mengutip dari Greenberg (2005:132)** mengartikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Sedangkan dalam **Darsono dan Tjatjuk (2011:173)** produktivitas kerja berhubungan secara signifikan dengan kemampuan SDM dan IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi), jika kemampuan SDM dan IPTEK meningkat maka produktivitas juga akan meningkat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variable-variabel yang diteliti yaitu satu variable terikat (Y) yaitu Produktivitas Kerja dan dua variable bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2).

Ketiga variable tersebut disusun dalam bentuk distribusi frekuensi, skor rata-rata (M), simpangan baku (SD), Modus (MD), dan Median(Me), sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

Data mengenai produktivitas kerja diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. Marindo Jaya Abadi Jakarta Tahun 2011, selanjutnya data tersebut disusun dalam bentuk distribusi frekwensi. Untuk mengetahui distribusi frekwensi terlebih dahulu harus diketahui rentang banyaknya kelas dengan aturan *struges* , panjang kelas dan ujung kelas bawah. Dengan demikian diperoleh rentang skor 39 ($83-44=39$). Perhitungan statistic deskriptif diperoleh skor rata-rata (M) sebesar 68,31; Simpangan Baku (SD) sebesar 11,078; Median (Me) sebesar 71; Mode (Mo) sebesar 80; Nilai Minimum sebesar 44 dan Nilai Maksimum sebesar 83.

2. Disiplin Kerja

Data mengenai disiplin kerja diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. Marindo Jaya Abadi Jakarta Tahun 2011, selanjutnya data tersebut disusun dalam bentuk distribusi frekuensi. Untuk mengetahui distribusi frekuensi terlebih dahulu harus diketahui rentang banyaknya kelas dengan aturan *sturges*, panjang kelas dan ujung kelas bawah.

Dengan demikian diperoleh rentang skor 55 ($85-30=55$). Perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata (M) sebesar 71,17; Simpangan baku (SD) sebesar 10,484; Median (Me) sebesar 72,50; Mode (Mo) sebesar 73; Nilai Minimum sebesar 30 dan Nilai Maksimum sebesar 85.

3. Kompensasi

Data mengenai kompensasi diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. Marindo Jaya Abadi Jakarta Tahun 2011, selanjutnya data tersebut disusun dalam bentuk distribusi frekuensi. Untuk mengetahui distribusi frekuensi terlebih dahulu harus diketahui rentang banyaknya kelas dengan aturan *sturges*, panjang kelas dan ujung kelas bawah. Dengan demikian diperoleh rentang skor 36 ($85-51=36$). Perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata (M) sebesar 76,00; Simpangan baku (SD) sebesar 7,533; Median (Me) sebesar 78,00; Mode (Mo) sebesar 80,00; Nilai Minimum sebesar 51,00 dan Nilai Maksimum sebesar 85,00.

4. Pengujian Persyaratan Analisis

Dalam rangka pengujian hipotesis yang akan dilakukan / dipergunakan teknik analisis regresi dan korelasi baik sederhana maupun ganda. Dimana persyaratan untuk pengujian tersebut mengacu pada Sudjana (1992:33) diperlukan antara lain : (1) sampel diambil secara random dan ukuran sampel minimum terpenuhi (2) Y adalah independen dan berdistribusi normal, (3) variansi kelompok data homogeny , dan (4) bentuk regresi linier. Dari persyaratan-persyaratan tersebut, persyaratan yang pertama dan kedua telah terpenuhi, bahwa sampel diambil secara acak sederhana (*Simple random sampling*)dengan ukuran sampel 61 respon. Selanjutnya untuk persyaratan lainnya yaitu apakah Y independen dan berdistribusi normal dipakai uji normalitas normalitas galat taksiran (Y-Y), homogenitas varians untuk setiap garis regresi dan hubungan bentuk regresi linier juga perlu diuji. Selanjutnya pengujian-pengujian tersebut dapat disajikan sebagai berikut.

5. Pengujian Normalitas

Asumsi normalitas merupakan persyaratan untuk dapat dilakukannya berbagai teknik statistik inferensial, khususnya statistik parametris, termasuk untuk analisis regresi. Dengan demikian, dapat diputuskan bahwa data variable penelitian berasal dari suatu populasi yang berdistribusi secara normal.

6. Pengujian Homogenitas Varians

Uji persyaratan statistik selanjutnya adalah uji atas homogenitas varians variable produktivitas kerja (Y) yang didasarkan atas pengelompokan data disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2). Penganalisaan dilakukan dengan bantuan *Statistical Process for Social Science (SPSS)*. Kriteria pengujian homogenitas adalah apabila ρ (Sig) hitung lebih besar dari harga alpha yang ditentukan dalam hal ini adalah signifikansi $\alpha=0,05$, maka dinyatakan memiliki varian homogen.

Sebelum dilakukan uji homogenitas, terlebih dahulu diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data bervariasi homogeny

H_1 : Data bervariasi tidak homogeny

ρ (Sig) > α (0.05) H_0 Diterima

ρ (Sig) < α (0.05) H_0 Ditolak

Dapat disimpulkan bahwa pengujian homogenitas (Y atas X_1) dan (Y atas X_2) nilai ρ (Sig) > α (0.05), dengan demikian hipotesis H_0 pada X_1 dan X_2 diterima, dengan kata lain bahwa pengujian homogenitas (Y atas X_1) dan (Y atas X_2) secara bersama-sama memiliki varian homogenitas.

7. Pengujian Hipotesis

Dalam perhitungan-perhitungan persyaratan statistik tersebut, telah menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah memenuhi persyaratan dalam rangka pengujian statistik lebih lanjut, sehingga akan dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

- a. Hubungan antara X_1 (Disiplin Kerja) dengan Y (Produktivitas Kerja)

Berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja, dibandingkan dengan hubungan yang disebabkan oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, diperoleh hasil sebesar 21 %. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan sebesar 21% dengan produktivitas kerja, sedangkan sisanya 79% dihubungkan dengan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Sebelum hasil dari persamaan Y dan X_1 tersebut dapat digunakan sebagai analisa maka harus memenuhi syarat kelinieran dan keartian dengan melakukan uji t dan uji F. Dimana sebelum melakukan uji t dan uji F dilakukan terlebih dahulu notasi sebagai berikut:

- t-hitung: didapat dari perhitungan t-test
- t-tabel: didapat dengan $n=36$, yaitu 2,03
- jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka notasi H_0 diterima
- jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka notasi H_0 ditolak
- f-hitung : didapat dari perhitungan f-test
- f-label : didapat dengan $n = 36$, yaitu 3,27
- Jika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ maka notasi H_0 diterima
- Jika $f\text{-hitung} < f\text{-label}$ maka notasi H_0 ditolak

Dari table uji t dapat diketahui bahwa $t\text{ hitung} = 3,007$ sedangkan nilai $t\text{ table}$ didapat 2,03. Dengan demikian terbukti signifikan bahwa $t\text{ hitung} > t\text{ table}$, hal ini berarti H_0 diterima, artinya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja adalah positif dengan tingkat signifikan 5%. Untuk hasil uji f, dapat diketahui bahwa $f\text{ hitung} = 9,042$ sedangkan nilai $f\text{ table}$ didapat 3,27. Dengan demikian terbukti signifikan bahwa $f\text{ hitung} > f\text{ table}$, hal ini berarti H_0 diterima, artinya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja adalah positif dengan tingkat signifikan 5%. Dengan demikian persamaan regresi $Y = 1,692 + 0,484X_1$

dapat digunakan untuk memprediksi hubungan variable produktivitas kerja dengan mempergunakan variable bebas kompensasi. Persamaan ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu-satuan disiplin kerja akan diikuti dengan kenaikan Y sebesar 0,484 pada konstanta 1,692. Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variable kompensasi didapatkan koefisien parsial sebesar $r_{y1.2}=0,432$. Harga $t_{hitung} (2,568) > t_{tabel} (2,03)$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variable signifikan. Dari hasil perhitungan tersebut, ternyata apabila dilakukan pengontrolan terhadap variable bebas lainnya menunjukkan terjadinya penurunan kadar hubungan yang cenderung turun. Meskipun terjadi hubungan yang menurun, tetapi menunjukkan taraf hubungan positif antara produktivitas kerja dengan disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

b. Hubungan antara X_2 (Kompensasi) dengan Y (Produktivitas Kerja)

Berdasarkan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja. Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja, dibandingkan dengan hubungan yang disebabkan oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, diperoleh hasil sebesar 20,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan sebesar 20,3% dengan produktivitas kerja, sedangkan sisanya 79,7% dihubungkan dengan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Sebelum hasil dari persamaan Y dan X_2 tersebut dapat digunakan sebagai analisa maka harus memenuhi syarat kelinearan dan keartian dengan melakukan uji t dan uji F. Dimana sebelum melakukan uji t dan Uji F dilakukan terlebih dahulu notasi sebagai berikut:

- t_{hitung} : didapat dari perhitungan t-tes

- t-tabel: didapat dengan $n=36$, yaitu 2,03
- Jika t-hitung $>$ t-tabel maka notasi H_0 diterima
- Jika t-hitung $<$ t-tabel maka notasi H_0 ditolak
- f-hitung : didapat dari perhitungan f-test
- f-tabel : didapat dengan $n = 36$, yaitu 3,27
- Jika f-hitung $>$ f-tabel maka notasi H_0 diterima
- Jika f-hitung $<$ f-tabel maka notasi H_0 ditolak

Dari table uji t dapat diketahui bahwa t hitung = 2,943 sedangkan nilai t table didapat 2,03. Dengan demikian terbukti signifikan bahwa t hitung $>$ t table, hal ini berarti H_0 diterima, artinya hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja adalah positif dengan tingkat signifikansi 5%. Untuk hasil uji f, dapat diketahui bahwa f hitung = 8,660 sedangkan nilai f table didapat 3,27. Dengan demikian terbukti signifikan bahwa f hitung $>$ f table, hal ini berarti H_0 diterima, artinya hubungan kompensasi dengan prduktivitas kerja adalah positif dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian persamaan regresi $y = 17,9445 + 0,663X_2$ dapat digunakan untuk memprediksi hubungan variable produktivitas kerja dengan mempergunakan variable bebas kompensasi. Persamaan ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu-satuan Kompensasi akan diikuti dengan kenaikan Y sebesar 0,0663 pada konstanta 17,945. Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variable disiplin kerja didapatkan koefisien parsial sebesar $r_{y1.2}=0,423$. Harga $t_{hitung}(3,922) > t_{table}(2,03)$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variable signifikan. Dari hasil perhitungan tersebut, ternyata apabila dilakukan pengontrolan terhadap variable bebas lainnya menunjukkan terjadinya penurunan kadar hubungan yang cenderung turun. Meskipun terjadi hubungan positif antara produktivitas kerja dengan kompensasi. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompesasi dengan produktivitas kerja.

- c. Hubungan antara X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Kompensasi) secara bersama-sama dengan Y (Produktivitas Kerja)

Berdasarkan hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi

secara bersama-sama dengan produktivitas kerja. Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja, dibandingkan dengan hubungan yang disebabkan oleh factor-faktor lain. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, diperoleh hasil sebesar 35,2%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai hubungan sebesar 35,2% dengan produktivitas kerja, sedangkan sisanya 64,8% dihubungkan dengan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Sebelum hasil dari persamaan Y , X_1 dan X_2 tersebut dapat digunakan sebagai analisa maka harus memenuhi syarat kelinearan dan keartian dengan melakukan uji t dan uji F . Dimana sebelum melakukan uji t dan uji F dilakukan terlebih dahulu notasi sebagai berikut :

- t -hitung: didapat dari perhitungan t -test
- t -tabel: didapat dengan $n=36$, yaitu 2,03
- Jika t -hitung $> t$ -tabel maka notasi H_0 diterima
- Jika t -hitung $< t$ -tabel maka notasi H_0 ditolak
- f -hitung : didapat dari perhitungan f -test
- f -tabel : didapat dengan $n=36$, yaitu 3,27
- Jika f -hitung $> f$ -tabel maka notasi H_0 diterima
- Jika f -hitung $< f$ -tabel maka notasi H_0 ditolak

Dari table uji t dapat diketahui bahwa t hitung (X_1) = 2,749 sedangkan nilai t table didapat 2,03. Dengan demikian terbukti signifikan bahwa t hitung $> t$ table, hal ini berarti H_0 diterima, artinya hubungan disiplin kerja bersama-sama kompensasi dengan produktivitas kerja adalah positif dengan tingkat signifikan 5%. Hasil uji t dapat diketahui bahwa t hitung (X_2) = 2,683 sedangkan nilai t table didapat 2,03. Dengan demikian terbukti signifikan bahwa t hitung $> t$ table, hal ini berarti H_0 diterima, artinya hubungan kompensasi bersama-sama disiplin kerja dengan produktivitas kerja adalah positif dengan tingkat signifikan 5%. Untuk hasil uji f , dapat diketahui bahwa f hitung X_1 dan X_2 = 8,944 sedangkan nilai f table didapat 3,27. Dengan demikian terbukti

bahwa $f_{hitung} > f_{table}$, hal ini berarti H_0 diterima, artinya hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja adalah positif dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian persamaan regresi $Y = -3,831 + 0,414X_1 + 0,562X_2$ dapat digunakan untuk memprediksi hubungan variable produktivitas kerja dengan mempergunakan variable bebas disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama. Persamaan ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu-satuan disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama akan diikuti dengan kenaikan Y sebesar 0,976 pada konstanta -3,831. Temuan dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data responden yang berhasil dikumpulkan mengenai variable produktivitas kerja, diperoleh skor terendah 44 dan skor tertinggi 83. Harga rata-rata tersebut menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas kerja sebesar 68,31, sedangkan harga rata-rata ideal adalah 76. Skor tersebut menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas kerja cukup baik/tinggi. Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa ketiga pengujian hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini teruji kebenarannya. Oleh karena itu, dari hasil penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja ; (2) terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja; (3) terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan sebelumnya pada pengujian hipotesis di awal, maka analisis dari pembahasan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Variable Disiplin Kerja (X_1)

Dari hasil penelitian variable disiplin kerja terbukti mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja. Koefisien korelasi antara produktivitas kerja dengan disiplin kerja sebesar 0.458, ($t_{hitung} 3,007 > t_{tabel} 2,03$) dengan persamaan regresi $Y = 1,692 + 0,484X_1$. Berdasarkan hubungan persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa semakin baik disiplin kerja, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja.

Dimana peningkatan satu skor pada disiplin kerja , akan menyebabkan peningkatan 0,484 skor pada produktivitas kerja pada konstanta 1,692. Dengan disiplin kerja yang baik berarti produktivitas kerja yang dimiliki seorang karyawan akan tinggi. Koefisien determinasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja adalah 0,210. Nilai ini berarti bahwa sekitar 21% variasi yang terjadi pada produktivitas kerja dapat meningkatkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan . Disarankan pula kepada pihak manajemen perusahaan untuk melakukan pemberian pelatihan kepada para karyawan guna meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan serta selalu mengadakan evaluasi kerja, yang mana hal tersebut diharapkan nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

B. Variabel Kompensasi (X_2)

Dari hasil penelitian variable kompensasi terbukti mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja. Koefisien korelasi antara produktivitas kerja sebesar 0,451, ($t_{hitung} 2,943 > t_{tabel} 2,03$) dengan persamaan regresi $Y = 17,945 + 0,663X_2$. Berdasarkan hubungan persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa semakin baik kompensasi, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja.

Dimana peningkatan satu skor pada kompensasi, akan menyebabkan peningkatan 0,663 skor pada produktivitas kerja pada konstanta 17,945. Dengan pemberian kompensasi yang baik berarti produktivitas kerja yang dimiliki seorang karyawan akan tinggi .Koefisien determinasi antara kompensasi dengan produktivitas kerja adalah 0,203. Nilai ini berarti bahwa sekitar 20,3% variasi yang terjadi pada produktivitas kerja dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan kepada perusahaan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan . Disarankan pula kepada pihak manajemen perusahaan untuk melakukan pemberian insentif kepada para karyawan serta pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan , yang mana hal tersebut diharapkan nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

C. Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil penelitian variable disiplin kerja dan kompensasi terbukti mempunyai hubungan positif secara bersama-sama dengan produktivitas

kerja. Koefisien korelasi antara produktivitas kerja sebesar 0,593, ($t_{hitung} 2,749 > t_{tabel} 2,03$) dengan persamaan regresi $Y = 3,831 + 0,414 X_1 + 0,562X_2$.

Berdasarkan hubungan persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa semakin baik disiplin kerja dan kompensasi, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja. Dimana peningkatan satu skor pada disiplin kerja dan kompensasi, akan menyebabkan peningkatan 0,976 skor pada produktivitas kerja secara bersama-sama pada konstanta 3,831. Dengan menerapkan disiplin pemberian kompensasi yang baik berarti produktivitas kerja yang dimiliki seorang karyawan akan tinggi .

Koefisien determinasi antara disiplin kerja dan kompensasi dengan produktivitas kerja adalah 0,203. Nilai ini berarti bahwa sekitar 20,3% variasi yang terjadi pada produktivitas kerja dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan kepada perusahaan dan kompensasi dan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Disarankan pula kepada pihak manajemen perusahaan untuk melakukan pemberian pelatihan kepada para karyawan guna meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan dan pemberian insentif kepada para karyawan serta pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan , yang mana hal tersebut diharapkan nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

SIMPULAN

Terdapat hubungan positif dan sangat kuat antara disiplin kerja (X_1) dengan produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan persamaan $Y = 1,692 + 0,484X_2$ dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,458$ dan koefisien determinasi $r_{y2}^2 = 0,210$. Hal ini menunjukkan bahwa 21% produktivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Terdapat hubungan positif dan sangat kuat antara kompensasi (X_2) dengan produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan persamaan $Y = 17,945 + 0,663X_2$ dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,451$ dan koefisien determinasi $r_{y2}^2 = 0,203$. Hal ini menunjukkan bahwa 20,3% produktivitas kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Terdapat hubungan positif dan sangat kuat antara disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama dengan produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan persamaan $Y = -3831 + 0,141X_1 + 0,562X_2$ dengan koefisien korelasi $r_{y2}^2 = 0,593$ dan koefisien determinasi $r_{y22}^2 = 0,352$. hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 35,25 sedangkan 64,8% dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak

ikut diteliti dalam penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan disiplin kerja dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Darsono, P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Abad 21. Universitas Krisnadwipayana, Jakarta.
- Dessler, G, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.10 Jilid 1. PT. Indeks, Jakarta
- Heidjrachman, S.H., 2008. *Manajemen Personalia*. Ede. 4. BPFE, Yogyakarta.
- Lijan, Poltak, S, 2012. *Kinerja Pegawai*. Edisi Pertama, Yogyakarta
- Siswandoko, Tjatjuk, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Abad 21. NusantaraConsulting, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah., 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tarwaka,dkk., 2004. *Ergonomi untuk keselamatan , kesejahteraan kerja dan produktivitas*. Uniba Press. Surakarta.