

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR TBK
JAKARTA**

Naufal Hafif Hasibuan

Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia

Email : naufalhafif@gmail.com

ABSTRAK

Tolak ukur keberhasilan organisasi dalam melaksanakan manajemen dapat ditinjau dari pengelolaan sumber daya manusia yang ditunjukkan berdasarkan dalam maksimalnya produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan diantaranya bisa diwujudkan dengan pemberian kompensasi dan meningkatkan disiplin karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan kompensasi serta disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta. Sampel penelitian ditentukan dengan *simple random sampling* yang menghasilkan 171 responden dari seluruh populasi karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian maka diketahui bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tinggi atau sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menstimulasi produktivitas karyawan dalam bekerja. Peningkatan produktivitas juga harus diiringi dengan meningkatkan disiplin karyawan melalui kebijakan atau aturan berupa sanksi untuk menekan angka indiscipliner karyawan, sehingga produktivitas karyawan dapat diberikan secara optimal.

Keywords : Disiplin Kerja, Kompensasi, Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan dapat dikatakan berhasil itu bisa diukur dari bagaimana sumber daya manusia nya yang ada di dalam organisasi tersebut bukan dengan seberapa besar uang yang dimiliki. Guna menghadapi arus globalisasi yang semakin cepat, perusahaan perlu didukung oleh sumber daya manusia sebagai penggerak yang berkualitas memiliki keterampilan dan keahlian khusus. Kepentingan ini dikarenakan perkembangan dan kemajuan perusahaan bergantung pada kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Tingginya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki secara langsung akan berdampak pada peningkatan tinggi daya saing perusahaan dengan perusahaan kompetitor (Aditya et al., 2020).

Jika sumber daya manusia telah terpenuhi kebutuhannya dalam sebuah perusahaan, sehingga karyawan dapat melakukan lebih untuk perusahaan sehingga mampu menghasilkan produktivitas yang sangat baik kepada perusahaan. Produktivitas ini merupakan suatu

kemampuan karyawan yang dapat mencapai tugas tertentu berdasarkan standar, biaya, dan kecepatan yang dapat memanfaatkan sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas yang lebih efisien. Produktivitas kerja diartikan dengan kondisi dimana produk dari individu dan kelompok dalam perusahaan mempertimbangkan antara input, proses dan output sehingga operasional yang dikerjakan menjadi lebih efisien (Wibowo, 2018). Produktivitas ini dianggap penting oleh perusahaan karena jika karyawan mampu bekerja secara produktif, maka tentu perusahaan berhasil dalam mencapai tujuannya (Agustini & Dewi, 2019). Fadhil (2021) produktivitas tenaga kerja merujuk pada kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada kurun waktu yang telah ditetapkan.

Produktivitas karyawan ini juga dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. Produktivitas perusahaan merupakan unsur penting yang dapat menciptakan efektivitas, efisiensi dan mutu dalam kegiatan operasional perusahaan. Dalam era kompetisi yang kian ketat saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat meningkatkan daya saing (Sabrina, 2021). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Butar dan (2022) menyatakan bahwa peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja. Hasil penelitian serupa juga ditemukan oleh Ika (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Edi Winata (2022) menyatakan bahwa kompensasi merupakan alat motivasi karyawan sebagai upaya peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan. Pertimbangan terkait gaji, upah atau yang sering disebut sebagai kompensasi harus disesuaikan dengan standar upah minimum yang ada di Kabupaten/Kota. Jumlah kompensasi yang diterima karyawan ditentukan dengan dasar tugas dan jabatan seorang karyawan dalam suatu perusahaan (Astawa & Sutapa, 2020). Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Simamora (seperti dikutip dalam Qomariah, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan istilah yang diberikan untuk mendefinisikan imbalan finansial yang diberikan kepada orang dengan hubungan kerja didalam suatu organisasi. Tingkat kompensasi dari perusahaan berpengaruh pada rasa dihargai oleh masing-masing individu atas kerja keras yang mereka berikan pada perusahaan. Maka dari itu, penting untuk meninjau kembali kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan sehingga penghargaan berupa kompensasi akan berguna untuk kelancaran operasional perusahaan (Devi & Sudibia, 2015). Kompensasi yang rendah yang dimiliki oleh karyawan tentu akan menurunkan produktivitas karyawan, hal ini sehingga didefinisikan bahwa kompensasi yang efektif dapat meningkatkan kemampuan karyawan sehingga kemampuan karyawan dapat terlihat. Jika kompensasi yang diberikan lebih efektif oleh perusahaan, maka karyawan akan memiliki rasa ingin di hargai karena adanya kontribusi yang telah diberikan oleh perusahaan,

kompensasi yang rendah akan memberikan dampak turunnya produktivitas karyawan dan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu kemampuan karyawan untuk mengembalikan diri dengan tidak melakukan kegiatan atau aktivitas yang tidak disukai oleh perusahaan atau kegiatan yang ada di luar peraturan perusahaan. Disiplin kerja dijadikan sebagai alat bagi para manager untuk mengatur karyawan sehingga karyawan dapat mengubah perilaku dan tindakan dengan kesadarannya sendiri menjalankan peraturan dan norma di ruang lingkup perusahaan (Rusdy, 2019). Disiplin kerja penting diwujudkan dalam diri karyawan. Sikap untuk mengindahkan peraturan dan norma perusahaan memerlukan kesadaran pribadi karyawan. Peraturan berperan untuk menjaga ketertiban dan ketentraman di lingkungan perusahaan. Perusahaan harus menciptakan peraturan yang bersifat jelas dan mudah dipahami (Nurjaya, 2021). Disiplin kerja juga didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan yang memiliki kepatuhan, kesetiaan, serta sebuah penghargaan yang diberikan oleh karyawan kepada peraturan perusahaan. Kedisiplinan yang dimiliki karyawan merupakan fungsi operatif dari seorang manajer atau pemimpin perusahaan, sehingga dapat dikatakan jika kedisiplinan karyawan meningkat maka prestasi kerja yang diberikan akan semakin meningkat dan tentunya akan meningkatkan karyawan yang berkualitas (Andini, et al., 2019). Kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan ini bisa ditinjau dengan motivasi kerja karyawan.

Berangkat dari konsep yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta. Penelitian ini diadakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah penerapan kompensasi dan peningkatan disiplin karyawan memiliki pengaruh dalam produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan sudut pandang baru dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu kompensasi dan disiplin juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen perusahaan untuk menentukan strategi dan putusan terbaik dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yang akan berimplikasi langsung pada meningkatnya keuntungan perusahaan.

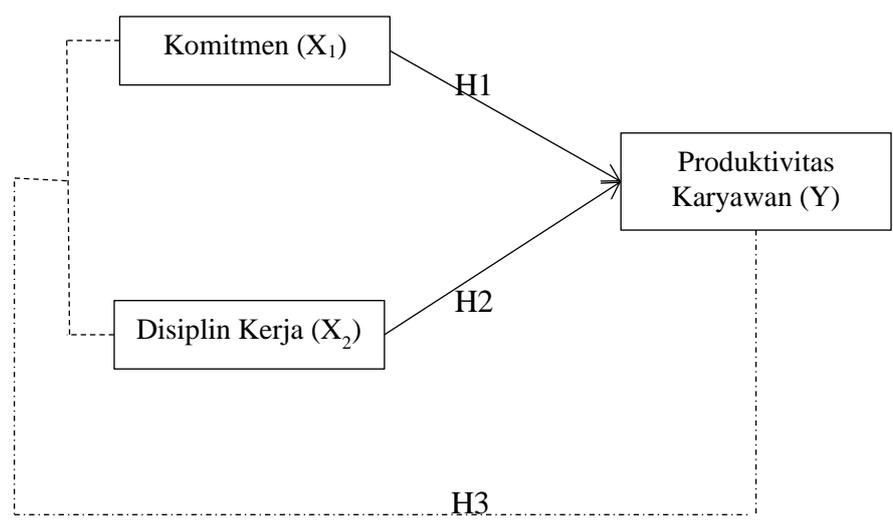
METODE

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Penelitian dilakukan dari bulan Juli hingga Agustus tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Sampel diambil dengan teknik *simple random sampling* sebanyak 171 responden. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Metode regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Model regresi linier bergada dijabarkan menggunakan persamaan (1) dan Gambar 1 menunjukkan kerangka konseptual dalam penelitian.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi
- Y = Produktivitas Karyawan
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Disiplin Kerja
- e = standar error



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas

Tujuan uji validitas adalah Uji validitas bertujuan memeriksa ketelitian dari pengukuran. Pengecekan validitas terlihat dari pengecekan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka konstruk dinyatakan telah valid (Purpasari & Pupita, 2022). Tabel 1 mencantumkan hasil validitas data yang telah diolah.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi	1	,602	0,1501	Valid
	2	,602	0,1501	
	3	,501	0,1501	
	4	,518	0,1501	
	5	,496	0,1501	
	6	,468	0,1501	
	7	,385	0,1501	
	8	,410	0,1501	
	9	,451	0,1501	
	10	,361	0,1501	
	11	,618	0,1501	
	12	,425	0,1501	
	13	,444	0,1501	
	14	,485	0,1501	
	15	,389	0,1501	
	16	,534	0,1501	
	17	,408	0,1501	
	18	,512	0,1501	
	19	,519	0,1501	
Disiplin Kerja	1	,584	0,1501	Valid
	2	,641	0,1501	
	3	,684	0,1501	
	4	,551	0,1501	
	5	,731	0,1501	
Produktivitas Karyawan	1	,476	0,1501	Valid
	2	,639	0,1501	
	3	,683	0,1501	
	4	,559	0,1501	
	5	,613	0,1501	
	6	,676	0,1501	
	7	,584	0,1501	
	8	,391	0,1501	

Sumber : Pengolahan Data , 2023

Validitas dari instrument akan dinyatakan valid apabila mempunyai nilai $r_{count} > r_{table}$. Nilai r_{table} . Jumlah responden sebanyak 171 karyawan pada pekerja di PT Indofood Sukses Makmur Tbk sebesar memiliki nilai R_{table} sebesar 0,1501. Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai $r_{count} > r_{table}$, sehingga dapat diketahui bahwa data yang dikumpulkan telah dinyatakan valid. Nilai r_{count} terbesar diketahui pada Tabel 1 senilai $0,731 > 0,1501$, dan nilai r_{count} terkecil sebesar $0,341 > 0,1501$.

Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna dalam membuktikan ketepatan dan konsistensi suatu instrument untuk mengukur suatu konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel apabila mempunyai nilai

cornbach's alpha > 0,6. Ketika nilai konstruk < 0,6, dinyatakan bahwa konstruk tidak reliabel dan tidak dapat diandalkan untuk menggambarkan kondisi eksisting lapangan (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

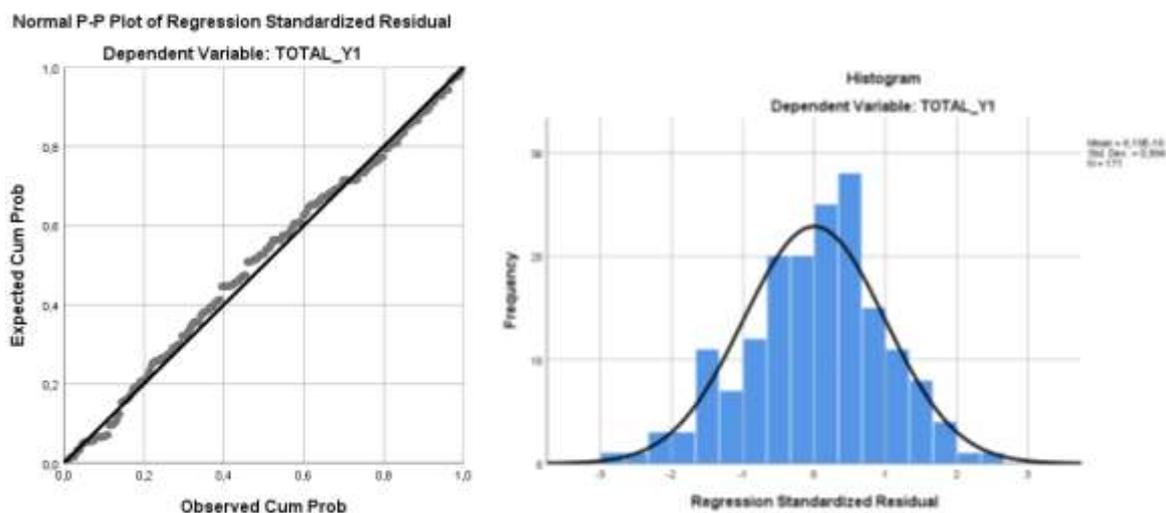
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	,813	Reliabel
Disiplin Kerja	,653	
Produktivitas Karyawan	,720	

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Data dinyatakan reliabel apabila memiliki reliabilitas apabila mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Tabel 2 terlihat bahwa setiap variabel dalam penelitian memiliki nilai cronbach's alpha > 0,6, hal ini diartikan bahwa data telah reliabel dimana data dapat menggambarkan kondisi eksisting dengan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Tabel 2 tercantum variabel dengan nilai *cronbach's alpha* terendah dan tertinggi sebesar 0,653 dan 0,813 yang keduanya melebihi batas toleransi 0,6.

Normalitas

Model regresi linear berganda diterima jika data penelitian telah berdistribusi normal atau mendekati normal. Biasanya, pengujian normalitas berjenis analisis statistic non parametrik dengan sampel Kolmogrov-Sminorv. Pengujian Kolmogrov-Sminorv, data diketahui telah berdistribusi normal apabila nilai Asym.Sig > 0,5, dan sebaliknya (Ginting & Silitonga, 2019). Gambar 2 menerangkan hasil uji normalitas dalam bentuk plot, selanjutnya hasil uji normalitas dengan Kolmogrov-Sminorv tercantum pada Tabel 3.



Gambar 2. Tes Normalitas

Tabel 3. Hasil Test Normalitas

	Unstandardized Residuals
N	171
Kolmogorov-Smirnov	0,054
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Pengujian menggunakan kolmogorov-smirnov melihat normalitas dari nilai Asym.Sig (2-tailed) > 0,05. Tabel 3 tercantum nilai asymp.sig (2-tailed) 0,089 > 0,05. Hasil uji pada Tabel 3 dan Gambar 2 menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal.

Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa model regresi dalam penelitian apakah mempunyai korelasi antar variabel bebas satu dengan lainnya. Model regresi dapat diterima apabila tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi yang dikatakan terjadi multikolinearitas, maka variabel tersebut disebut dengan variabel orthogonal. Hasil pengujian yang menyatakan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi diketahui dari nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1. Nilai tersebut menunjukkan kolinearitas yang masih dapat ditoleransi (Indri & Putra, 2022). Tabel 4 mencantumkan hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 4. Hasil test Multikolinearitas

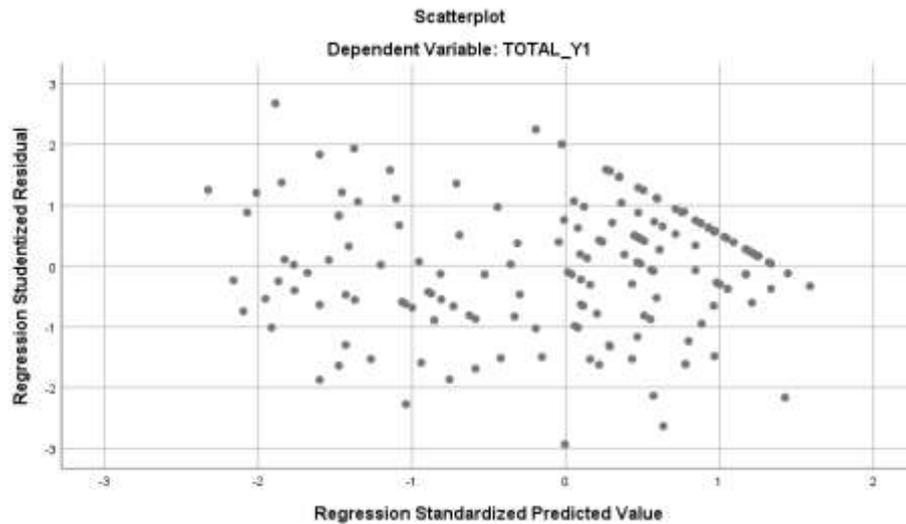
Variable	Tolerance	VIF
Kompensasi	,840	1,244
Disiplin Kerja	,840	1,244

Model regresi dapat diterima apabila mempunyai nilai koliniertitas yang masih dapat ditoleransi yaitu Tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Tabel 4 menunjukkan nilai Tolerance dan VIF dari model regresi dalam penelitian. Variabel bebas kompensasi mempunyai nilai Tolerance 0,840 > 0,1 dan VIF 1,244 < 10. Selanjutnya variabel dependen disiplin kerja mempunyai nilai Tolerance 0,840 > 0,1 dan VIF 1,244 < 10. Nilai tersebut menyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen dan model regresi dapat diterima.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk memeriksa apakah data pada model regresi terjadi ketidak samaan antar varian residual dari seluruh data. Pengujian heteroskedastisitas dari model regresi terlihat dari scatterplot. Model regresi dapat diterima apabila plot tersebar

dan tidak membentuk pola tertentu (Nihayah, 2019). Gambar 3 menunjukkan hasil uji SPSS versi 25 melalui scatterplot.



Gambar 3. Hasil tes heteroskedastisitas

Model regresi dapat diterima apabila telah memenuhi syarat yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Gambar 3 menerangkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah diolah menggunakan SPSS. Gambar 3 menunjukkan bahwa plot pada masing-masing variabel tidak membentuk pola tertentu. Artinya, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier uji T berfungsi untuk melihat besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas secara individual atau parsial pada variabel terikat. (Wardani & Permatasari, 2022). Penerimaan hipotesis diketahui melalui nilai T_{tabel} dan signifikansi. H_0 diterima jika $T_{hitung} > -T_{tabel}$ atau $T_{hitung} < T_{tabel}$, sedangkan H_a diterima apabila jika $T_{hitung} < -T_{tabel}$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ (Fakhrudin, et al., 2001). Penentuan kesimpulan dari hipotesis dilihat dari nilai signifikansi dan nilai konstanta regresi. H_a diterima apabila $sig < 0,05$ dan $\beta_x > 0$ (pengaruh positif) dan $\beta_x \leq 0$ (pengaruh negatif). Tabel 5 menunjukkan hasil uji analisis regresi linier berganda uji T.

Tabel 5. Hasil tes Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	std. Error	Betas		
(Constant)	5,669	1,333		4,253	,000
1. Kompensasi	,438	,024	,909	18,583	,000
Disiplin Kerja	-,368	,062	-,291	-5,944	,000

$$Y = 5,669 + 0,438X_1 - 0,368X_2 + e$$

1. Konstan = 5,669, produktivitas (Y) yang terjadi namun tidak dipengaruhi oleh variabel bebas baik kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), sebesar 5,669.
2. $X_1 = 0,438$, menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi (X_1) sebesar 0,438 kepada variabel terikat produktivitas karyawan (Y) Apabila terjadi satu kenaikan maka pengaruh kompensasi (X_1) kepada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,438. Sedangkan, apabila terjadi dua kenaikan maka pengaruh yang diberikan kompensasi sebesar 0,876 terhadap produktivitas karyawan.
3. $X_2 = -0,368$, menunjukkan pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar -0,368. Ketika terjadi satu kenaikan pada disiplin kerja maka pengaruh negatif yang diberikan adalah -0,368. Selanjutnya, apabila terjadi dua kenaikan maka pengaruh positif yang diberikan sebesar -0,736.

H1: Kompensasi Berpengaruh secara Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian memperoleh hasil sig dan T_{hitung} yang tercantum pada Tabel 5 sebesar $T_{hitung} 18,583 > T_{tabel} 1,974$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial. Artinya, semakin baik dan besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kerja kerasnya maka akan semakin baik pula produktivitas karyawan. Sebaliknya, semakin buruk kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan berbanding lurus dengan rendahnya produktivitas karyawan. Penelitian yang sejalan dengan hasil ini didapatkan oleh Azizah (2019) dan Suryadewi, et al (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja yang ditugaskan kepada karyawan akan membuat produktivitas perusahaan meningkat yang searah dengan meningkatkannya kemampuan bersaing dari perusahaan sehingga keberlangsungan hidup perusahaan akan terjamin.

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Negatif terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian memperoleh hasil sig dan T_{hitung} yang tercantum pada Tabel 5 sebesar $T_{hitung} -5,944 < T_{tabel} -1,974$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara parsial dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Penelitian yang sejalan dengan

hasil ini didapatkan oleh Pratiwi & Permatasari (2022), Indahsari & Damayanti. (2017), dan aspiyah & Martono (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan dimana semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka akan berbanding lurus dengan produktivitas karyawan.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi yang disimbolkan dengan (R^2) adalah koefisien korelasi kuadrat. Apabila diperoleh hasil uji koefisien determinasi dilihat dari nilai koefisien korelasi diantara $-1 < R^2 < +1$, artinya koefisien determinasi tidak pernah negatif. Sedangkan, apabila nilai koefisien determinasi antara $0 < R^2 < 1$, koefisien determinasi dapat dinyatakan juga dalam persen (%) yang menjelaskan bahwa variasi variabel Y disebabkan R^2 (%) oleh adanya perubahan variasi variabel X (‘Ulum, 2018). Tabel 6 berikut menunjukkan nilai koefisien determinasi yang telah diolah menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,823a	,677	,673	2,453	,823a

Tabel 6 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas berupa kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). Pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 67,7%. Selanjutnya, 32,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian.

Uji F

Uji F berfungsi untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan (Lind et al., 2014). Pengaruh secara simultan dapat terlihat dari hasil uji yang mempunyai nilai $F_{hitung} > F_{table}$ dan signifikansi $< 0,05$. Tabel 7 berikut menunjukkan hasil pengujian F yang telah diolah menggunakan SPSS versi 25.

Table 7. Hasil uji F

Model		Sum of Squares	Df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	2117,500	2	1058,750	175,912	,000b
	residual	1011,132	168	6,019		
	Total	3128,632	170			

Berdasarkan uji simultan menggunakan Uji F dilihat berdasarkan nilai sig, apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Tabel 7 tercantum nilai signifikansi 0,000. Nilai sig uji F dalam penelitian sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi produktivitas karyawan.

H3: Kompensasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh secara Simultan terhadap Produktivitas karyawan.

Penelitian memperoleh hasil sig dan F_{hitung} yang tercantum pada Tabel 7 sebesar $F_{\text{hitung}} 175,912 > F_{\text{tabel}} 2.66$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Artinya, semakin baik dari variabel kompensasi dan disiplin kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin baik pula produktivitas karyawan. Sebaliknya, semakin buruk variabel kompensasi dan disiplin kerja yang diberikan perusahaan maka akan berbanding lurus dengan rendahnya produktivitas karyawan. Tabel 6 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas berupa kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). Pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 67,7%. Selanjutnya, 32,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat dinyatakan implikasi sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta. Hal ini berarti bahwa kompensasi perusahaan masih rendah dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta. Disiplin kerja akan berpengaruh secara positif apabila disiplin diterapkan dalam dua kenaikan. Hal ini dimaknai bahwa disiplin kerja karyawan masih sangat rendah, sehingga masih perlu diperbaiki dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Secara parsial variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan ini didukung dengan observasi lapangan yang dilakukan pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Jakarta. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa masih rendahnya kompensasi karyawan dari perusahaan, dan masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, dengan pantauan peneliti, masih terdapat karyawan yang terlambat datang dalam bekerja, tidak menggunakan ID Card sesuai dengan peraturan perusahaan, masih terdapat karyawan yang menggunakan alas kaki yang tidak formal seperti menggunakan sandal jepit, yang seharusnya karyawan menggunakan sepatu dan pansus untuk wanita. Merujuk dari permasalahan tersebut, perusahaan harus melakukan kebijakan pemberian kompensasi yang sesuai dan memberlakukan disiplin kerja yang ketat sehingga produktivitas karyawan meningkat.

Kompensasi harus segera diterapkan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan sehingga mampu bersaing dan mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan akan terjamin. Kompensasi dapat memberikan stimulasi kepada karyawan untuk lebih produktif, karena merasa puas dengan kompensasi yang diberikan. Peningkatan disiplin juga wajib diimplementasikan sesegara mungkin agar kinerja dapat terlaksana secara efisien dan efektif. Disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui penerapan aturan baku atau kebijakan hukuman berupa sanksi bagi karyawan yang tidak patuh atau taat terhadap aturan yang diberlakukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- ‘Ulum, M. (2018). *Buku Statistik*. Stikes WCH.
- Aditya, A. M., Setyadi, A. R., & Leonardho, R. (2020). Analisis Strategi Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Manazhim*, 2(1), 97-104. doi: <https://doi.org/10.36088/manazhim.v2i1.668>
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258. doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p9>
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 68-77. doi: <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Anija, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 37-47. doi: <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1). doi: <https://dx.doi.org/10.26905/jbm.v3i1.70>
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4). 339-346. ISSN 2252-6552. <http://maj.unnes.ac.id>

- Astawa, I. P. A. A., & Sutapa, I. K. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Harper Hotel Kuta. *Journal Research of Management*, 2(1), 1-11. doi: <https://doi.org/10.51713/jarma.v2i1.30>
- Azizah, N. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah. <http://repo.uinsatu.ac.id/13110/>
- Devi, N. L. M. S., & Sudibia, G. A. (2015). Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali *Dynasty Resort*). *E- Jurnal Manajemen*, 4(4), 1047- 1066. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/11586>
- Fadhil, K. & Mukhibatul K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Guepedia
- Ghozali, I. L. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- Ginting, M. C., & Silitonga, I. M. (2019). Pengaruh Pendanaan dari Luar Perusahaan dan Modal Sendiri terhadap Tingkat Profitabilitas pada Perusahaan Property And Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 195-204. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(2), 171-179. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/480>
- Indri, F. Z., & Putra, G. H. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236-252. ISSN : 2809-9427. <http://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jimek>.
- Lind, A. D., William, G. M. & Samuel A. W. (2014). *Teknik-Teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi (15th ed)*. Salemba Empat.
- Naron, & Astuti, T. B. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Widya Manggala*, 1(1), 1–23. <https://www.neliti.com/id/publications/103261>
- Nihayah, A. Z. (2019). *Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0*. UIN Walisongo Semarang.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*. 3(1), 60-74. doi: <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>.
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 14-26. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106>
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 65-71. doi: <http://dx.doi.org/10.26630/jk.v13i1.2814>.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Studi Empiris*. CV. Pustaka Abadi

- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182. <http://ejournal.untagsmd.ac.id/>
- Rusdy, A. (2019). *Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., Giantasari, I. G. K., (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 9(9), *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3383-3402. doi: <https://dx.doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i09.p04>
- Wardani, Sulistyo & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (PENERBAD) di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13-25. doi: <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 211– 228. doi : <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Widiyanti, W. & Dewi F. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 17(2), 132-138. doi : <https://doi.org/10.31294/jc.v17i2.2483>
- Winata, E. (2022). *Managemen Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia (P4I).
- Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 23-32. doi: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>.