



PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. XYLO INDAH PRATAMA

Deli Mustika¹, Wisdalia Maya sari², Nasruddin³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹delimustika90@gmail.com, ²wisdaliamayasari@univbinainsan.ac.id,
³nasruddin@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Xylo Indah Pratama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 3,947 lebih besar dari nilai t tabel $(66-1=65) = 2,005$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 5,372 lebih besar dari nilai t tabel $(66-1=65) = 2,005$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Adapun perhitungan nilai F hitung sebesar 14.180 dan F tabel sebesar 4.16 hal ini menunjukkan bahwa F hitung $> F$ tabel dan juga sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya signifikan. Perhitungan *path coefficients* diketahui bahwa terjadi pengaruh tidak langsung antara Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja yaitu sebesar $b = 0,580$.

Kata Kunci ; Disiplin Kerja; Kepuasan; Kompensasi; Produktivitas

Abstract

This study aims to determine the effect of work compensation and work discipline on work productivity with job satisfaction as an intervening variable at PT. Xylo Indah Pratama. This research uses a quantitative method with data processed using SPSS. The results of this study show that the variable Work Compensation (X1) on Work Productivity (Y) obtained a t -count value of 3.947, which is greater than the t -table value $(66-1=65) = 2.005$, with a significant value of $0.000 < 0.05$. The variable Work Discipline (X2) on Work Productivity (Y) obtained a t -count value of 5.372, which is greater than the t -table value $(66-1=65) = 2.005$, with a significant value of $0.000 < 0.05$. The F -count calculation is 14.180, and the F -table value is 4.16, indicating that F -count $> F$ -table, and the significance is $0.000 < 0.05$, showing a significant effect. Path coefficient calculations indicate an indirect effect between Work Compensation and Work Productivity through Job Satisfaction, with a value of $b = 0.580$.

Keywords: Compensation; Productivity; Satisfaction; Work Discipline

I. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan. Perusahaan yang mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi cenderung lebih kompetitif dan memiliki daya saing yang lebih kuat dalam menghadapi perubahan pasar global. Produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya secara efisien,

meningkatkan kualitas produk dan layanan, serta memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang. produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk keterampilan, motivasi, dukungan dari perusahaan, serta sistem kompensasi yang memadai. Karyawan yang merasa bahwa kontribusinya dihargai secara adil dan mendapatkan penghargaan yang sesuai cenderung lebih produktif dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kondisi



kerja atau sistem kompensasi dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan produktivitas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Felita & Novian, 2024) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Seiwa Indonesia, Cikarang”. Diketahui bahwa disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap performa pegawai yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Kemudian didukung juga dengan penelitian Lulut Widhayani, 2022 yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (HIS) Kediri yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi finansial memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan persamaan variabel yakni disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu adanya penambahan variabel baru yakni kepuasan kerja.

Ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan sering kali muncul ketika sistem kompensasi dianggap tidak kompetitif dibandingkan dengan standar industri. Dalam hal ini, gaji, tunjangan, dan insentif yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan perusahaan lain di industri yang sama, yang menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai. Kepuasan kerja karyawan yang menjadi salah satu variabel kunci dalam mempengaruhi produktivitas karyawan dapat mempengaruhi masa depan suatu perusahaan. Karyawan yang merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karier mereka sering kali mengalami ketidakpuasan. Perasaan stagnan dalam pekerjaan, tanpa adanya pelatihan, promosi,

atau pengembangan keterampilan, menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan. Ketidakterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan penting yang terkait dengan pekerjaan mereka juga menyebabkan munculnya perasaan tidak dihargai, yang berdampak pada semangat kerja karyawan.

Salah satu masalah yang saya temukan di PT. Xylo Indah Pratama setelah observasi adalah rendahnya keterampilan karyawan yang diakibatkan dari kurangnya pelatihan yang diterima karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan yang cukup atau pelatihan yang sesuai cenderung mengalami kesulitan dalam mencapai target produktivitas, yang berdampak di keseluruhan kinerja perusahaan. Selain itu, jumlah pekerjaan yang berlebihan juga menjadi tantangan serius. Pekerjaan yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sehingga menurunkan performa karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Kemudian disiplin kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas di PT. Xylo Indah Pratama. Ketidaksiplinan karyawan, seperti ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan, sering kali menjadi penghalang dalam pencapaian target perusahaan. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan keselamatan, menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak produktif, atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas, menyebabkan penundaan dalam pekerjaan dan memengaruhi efisiensi operasi perusahaan. Ketidakhadiran karyawan yang tidak disiplin menyebabkan pekerjaan tertunda dan mempengaruhi kualitas output, yang secara langsung berpengaruh pada kinerja keseluruhan perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih jelas mengenai faktor-faktor internal yang memengaruhi produktivitas



karyawan dan perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk memperbaiki kondisi tersebut. Dengan pendekatan yang lebih komprehensif, PT. Xylo Indah Pratama dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan memastikan daya saing di pasar yang semakin kompetitif.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan Instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Xylo Indah Pratama sebanyak 198 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 66 orang yang dihitung menggunakan rumus Slovic dengan margin error 10%.

Sumber data primer berasal dari hasil observasi, dokumentasi serta penyebaran kuisioner atau angket kepada seluruh karyawan PT. Xylo Indah Pratama yang berjumlah 66 responden. Sumber data primer didapatkan dari referensi, jurnal dan lain sebagainya. Pernyataan diukur dengan skala *likert* dan data diolah dengan menggunakan SPSS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Kompensasi Kerja

Hasil uji validitas dari 10 pernyataan pengujian di luar sampel penelitian sebanyak 20 responden. Nilai r_{tabel} untuk jumlah sampel 20 atau ($N = 20$) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,444. Untuk variabel Kompensasi Kerja

(X1), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} , dengan nilai terendah r_{hitung} 0,723 > r_{tabel} 0,444. Hal ini berarti semua pernyataan yang ada dalam kuisioner disimpulkan dari tabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Uji Validitas Disiplin Kerja

Hasil uji validitas dari 10 pernyataan pengujian di luar sampel penelitian sebanyak 20 responden. Nilai r_{tabel} untuk jumlah sampel 20 atau ($N = 20$) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,444. Untuk variabel Disiplin Kerja (X2), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} , dengan nilai terendah r_{hitung} 0,622 > r_{tabel} 0,444. Hal ini berarti semua pernyataan yang ada dalam kuisioner disimpulkan dari tabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Uji Validitas Produktivitas Kerja

Hasil uji validitas dari 10 pernyataan pengujian di luar sampel penelitian sebanyak 20 responden. Nilai r_{tabel} untuk jumlah sampel 20 atau ($N = 20$) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,444. Untuk variabel kinerja (Y), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} , dengan nilai terendah r_{hitung} 0,875 > r_{tabel} 0,444. Hal ini berarti semua pernyataan yang ada dalam kuisioner disimpulkan dari tabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas dari 10 pernyataan pengujian di luar sampel penelitian sebanyak 20 responden. Nilai r_{tabel} untuk jumlah sampel 20 atau ($N = 20$) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,444. Untuk variabel Kepuasan Kerja (Z),



semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected*

Item-Total Correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} , dengan nilai terendah r_{hitung} 0,832 > r_{tabel} 0,444. Hal ini berarti semua pernyataan yang ada dalam kuisioner disimpulkan dari tabel

tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Uji Reabilitas

Tabel 1. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	r_{tabel} N=20 ($\alpha=0,05$)	Keterangan
Kompensasi Kerja	0,930	0,444	Reliabel
Disiplin Kerja	0,924	0,444	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,971	0,444	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,967	0,444	Reliabel

Sumber Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kompensasi Kerja diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,930 jika dibandingkan dengan r_{tabel} , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} , yaitu 0,930 > 0,70 lalu untuk variabel Disiplin Kerja diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,924 jika dibandingkan dengan r_{tabel} , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} , yaitu 0,924 > 0,70. Untuk variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,971 jika dibandingkan dengan r_{tabel} , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} , yaitu 0,971 > 0,70 Selanjutnya untuk variabel Kepuasan Kerja diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,967 jika dibandingkan dengan r_{tabel} , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} , yaitu 0,967 > 0,70

Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
(Constant)	18.141	5.824		3.115	.003
kompensasi Kerja	.580	.147	.487	3.947	.000

Sumber Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana yang terdapat pada Tabel 2. menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 18,141 + 0,580X$. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Kompensasi Kerja (X_1), nilai Produktivitas Kerja (Y) adalah 18,141 satuan. Nilai koefisien regresi sederhana variabel Kompensasi Kerja yang diperoleh adalah $b = 0,580$ satuan, menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompensasi Kerja, maka nilai Produktivitas Kerja akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,580 satuan.

Hasil Uji Korelasi

Tabel 3. Uji Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.238	.222	2.815

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2025

Nilai koefisien korelasi (R) yang ditunjukkan pada Tabel 3. adalah 0,487 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat Produktivitas Kerja



dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Kompensasi Kerja adalah sebesar 48,7%. Sisanya (100%-48,7%) yaitu sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	t	Sig
(Constant)	3.115	0.000
1 Kompensasi Kerja	3.947	0.003

Sumber : Data Diolah, 2025

Hasil uji t pada Tabel 4. dengan variabel Kompensasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,947$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (66-1=65)} = 2,005$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel Kompensasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	16.821	4.530		3.714
Disiplin Kerja	.615	.114	.605	5.372

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2025

Persamaan nilai regresi pada Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 16,821$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Disiplin Kerja (X2), nilai Produktivitas Kerja (Y) adalah **16,821** satuan. Nilai koefisien regresi sederhana variabel Disiplin Kerja yang diperoleh adalah $b = 0,615$ satuan, menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja ,

maka nilai Produktivitas Kerja akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,615 satuan.

Hasil Uji Korelasi

Tabel 6. Uji Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.353	2.567

^aredictors: (Constant), Disiplin Kerja

^bependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2025

Nilai koefisien korelasi (R) pada Tabel 6. Diperoleh nilai 0,605 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat Produktivitas Kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja adalah sebesar 60,5%. Sisanya (100%-60,5%) yaitu sebesar 39,5 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	t	Sig
(Constant)	3.714	.001
1 Disiplin Kerja	5.372	.000

Sumber : Data Diolah, 2025

Hasil uji t pada Tabel 6. dengan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,372$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (66-1=65)} = 2,005$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).



Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	16.170	5.398		2.995
Kompensasi Kerja	.049	.216	.041	.227
Disiplin Kerja	.582	.184	.573	3.159

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 7. Nilai output SPSS diperoleh nilai $b_1 = 0.049$ $b_2 = 0.582$ dan nilai $a = 16.170$ kemudian a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ maka persamaan regresinya adalah $Y = 16.170 + 0.049X_1 + 0.582X_2$. Itu artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 16.170 ini berarti bahwa apabila tidak ada peningkatan variabel Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja maka kinerja pegawai sebesar 16.170, sedangkan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0.049 ini artinya terjadinya kenaikan pada satuan variabel Kompensasi Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0.049 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0.582 berarti setiap terjadi peningkatan satu variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,582

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.367	.341	2.592

^a Predictors: (Constant), Persepsi karyawan, Kompensasi Kerja^b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi pada Tabel 8. diketahui bahwa nilai R^2 adalah 0,367 maka dikali dengan 100% didapatkan nilai sebesar 36,7% artinya pengaruh Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Xylo Indah Pratama adalah sebesar 36,7% sedangkan sisanya ($100 - 36,7 = 63,3\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.518	2	95.259	14.180	.000 ^b
	Residual	329.174	49	6.718		
	Total	519.692	51			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja

Sumber : Data Diolah, 2025

Adapun hipotesis yaitu sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Xylo Indah Pratama

H_a : Terdapat pengaruh Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Xylo Indah Pratama.

Dengan kriteria penilai jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a



diterima, sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan taraf signifikan 5%. Berdasarkan Tabel 9. Menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 14.180 dan F_{tabel} sebesar 4.16. Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya signifikan. Artinya terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Xylo Indah Pratama

Diduga Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Path Analysis (Analisis Jalur)

Tabel 10. Uji *Path Analysis* (Analisis Jalur)

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	19.999	3.365	
Kompensasi Kerja	.487	.089	.639
Kinerja	.071	.075	.111

a. Dependent Variable: Religius

Sumber : Data Diolah, 2025

Dari hasil perhitungan *path coefficients* pada Tabel 10. diketahui bahwa pengaruh tidak langsung Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja yaitu sebesar $b = 0,580$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diketahui bahwa nilai pengaruh langsung Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,487 dan pengaruh tidak langsung Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,580 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kompensasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui religius.

B. Pembahasan

Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Xylo Indah Pratama

Hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 18,141 + 0,580 X$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 18,141$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Kompensasi Kerja (X_1), nilai Produktivitas Kerja (Y) adalah 18,141 satuan.

Nilai koefisien regresi sederhana variabel Kompensasi Kerja yang diperoleh adalah $b = 0,580$ satuan, menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompensasi Kerja, maka nilai Produktivitas Kerja akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,580 satuan.

Menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,487 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat Produktivitas Kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Kompensasi Kerja adalah sebesar 48,7%. Sisanya (100%-48,7%) yaitu sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji t , dengan variabel Kompensasi Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,947$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (66-1=65)} = 2,005$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel Kompensasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Xylo Indah Pratama

Hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 16,821 + 0,615 X$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 16,821$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Disiplin Kerja (X_2), nilai Produktivitas Kerja (Y) adalah 16,821 satuan.



Nilai koefisien regresi sederhana variabel Kompensasi Kerja yang diperoleh adalah $b=0,615$ satuan, menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja, maka nilai Produktivitas Kerja akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,615 satuan. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,605 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat Produktivitas Kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Kompensasi Kerja adalah sebesar 60,5%. Sisanya (100%-60,5%) yaitu sebesar 39,5 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,372$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (66-1=65)} = 2,005$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Xylo Indah Pratama

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS diperoleh nilai $b_1 = 0.049$ $b_2=0.582$ dan nilai $a = 16.170$ kemudian a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ maka persamaan regresinya adalah **$Y=16.170 + 0.049X_1+0.582X_2$** . Itu artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 16.170 ini berarti bahwa apabila tidak ada peningkatan variabel Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja maka kinerja pegawai sebesar 16.170, sedangkan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0.049 ini artinya terjadinya kenaikan pada satuan variabel Kompensasi maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0.049 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0.582 berarti setiap terjadi peningkatan satu variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,582

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah 0,367 maka dikali dengan 100% didapatkan nilai sebesar

36,7% artinya pengaruh Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Xylo Indah Pratama adalah sebesar 36,7% sedangkan sisanya (100-36,7=63,3%) dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14.180 dan F_{tabel} sebesar 4.16 Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya signifikan. Artinya terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Xylo Indah Pratama.

Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Xylo Indah Pratama dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening

Perhitungan *path coefficients* pengaruh langsung antara Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja dan pengaruh tidak langsung antara Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui religius

Dari hasil perhitungan *path coefficients* diketahui bahwa pengaruh tidak langsung Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja yaitu sebesar $b = 0,580$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diketahui bahwa nilai pengaruh langsung Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,487 dan pengaruh tidak langsung Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,580 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kompensasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja



IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis 1 menunjukkan bahwa Hasil uji t , dengan variabel Kompensasi Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,947$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (66-1=65) = 2,005$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel Kompensasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
2. Hipotesis 2 menunjukkan bahwa hasil uji t Dengan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,372$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (66-1=65) = 2,005$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Tunas Auto Graha Kota Lubuklinggau.
3. Hipotesis 3 menunjukkan bahwa Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14.180 dan F_{tabel} sebesar 4.16 Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya signifikan. Artinya terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Tunas Auto Graha Kota Lubuklinggau.
4. Hipotesis 4 didapatkan bahwa dari hasil perhitungan path coefficients diketahui bahwa pengaruh tidak langsung Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja yaitu sebesar $b = 0,580$.

V. SARAN

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Kompensasi Kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan agar produktivitas kerja karyawan meningkat
2. Disiplin Kerja harus lebih ditingkatkan karena menjadi pondasi awal dalam peningkatan produktivitas kerja.
3. Kepuasan Kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan karena dapat meningkatkan produktivitas kerja.
4. Karyawan harus mempunyai semangat dan tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance, *International Education Studies*. *Issn 1913-9020*, 8(1).
- Arta, A. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Danuarta, A. (2017). *Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli*.
- Deddy, M. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen & Organisasi Modern)*. Bandung: Alfabeta.
- Donni, J. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Dwiyanti, A. N. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Emron, E. dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka*



- Meningkatkan Kinerja karyawan dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Muhidin, A. S. & M. A. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nuraini, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bidang Pendidikan*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teori Konsep dan Indikator."* Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Rivai & Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi Kedu). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen karyawan Negeri Sipil* (Edisi Revi). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 126(1), 1–7.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke 1). Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanjung, H., & Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan^{1,2}. 2(1), 1–15.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Ulfa, D. M. (2018). *Pengaruh Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Virama Karya (PERSERO) dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam* (Doctoral dissertation, Universitas YARSI).
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2719-2732.
- Sumarno, E., Pradhanawati, A., & Farida, N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi



Kasus pada Karyawan Bagian
Produksi PT. Estika Pulau Mas
Tegal). *Jurnal Ilmu Administrasi
Bisnis*, 2(3), 131-137.