



## Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh

Yudha Prawira Junistiara Putra<sup>1</sup>, Mimin Suriadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Meulaboh  
[Yudhaprawira94@gmail.com](mailto:Yudhaprawira94@gmail.com)<sup>1</sup>, [miminsuriadi12@gmail.com](mailto:miminsuriadi12@gmail.com)<sup>2</sup>

### Info Artikel :

Diterima :  
05 Desember 2022  
Disetujui :  
16 Desember 2022  
Dipublikasikan :  
25 Desember 2022

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh. Populasi penelitian ini berjumlah 152 orang pegawai, dan teknik penarikan sampel menggunakan teknik slovin sehingga diperoleh 35 orang pegawai sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh. Hal ini dibuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai, yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan persentase 60,3% dan yang sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain, misalkan motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, iklim organisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel kompensasi (X1) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh, dengan nilai koefisien sebesar 0,743, dan diikuti oleh variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,277.

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

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on work productivity at the Banda Aceh Mayor's Office. The population of this study amounted to 152 employees, and the sampling technique used the slovin technique so that 35 employees were obtained as samples. The results showed that compensation, work discipline had a significant effect on work productivity at the Banda Aceh Mayor's Office. It is proven that compensation and work discipline are factors that influence employee work productivity, as evidenced by the results of the study showing the percentage of 60.3% and the remaining 39.7% influenced by other factors, for example, motivation, organizational culture, leadership, organizational climate. The test results show that when the two independent variables are measured simultaneously, namely compensation and work discipline, they have a significant effect on work productivity at the Banda Aceh Mayor's Office. Based on the results of multiple linear regression analysis, of the two variables studied, it turns out that the compensation variable (X1) has the most dominant influence on work productivity at the Banda Aceh Mayor's Office, with a coefficient value of 0.743, followed by the work discipline variable (X2), which has a value of 0.277.*

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



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Kantor Walikota merupakan satuan perangkat daerah yang dipimpin oleh Walikota yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh sebagian wewenang Gubernur untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Kantor WaliKota Banda Aceh salah satunya. Salah satu tantangan Walikota selaku pimpinan diunit organisasinya adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan instansi.

Produktivitas merupakan suatu hasil kerja dari seorang pegawai. Hasil kerja ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam pekerjaannya. Sebagaimana diketahui bahwa setiap organisasi, baik yang bergerak dalam bidang bisnis maupun non bisnis memanfaatkan sumber daya yang terbatas untuk memperoleh hasil sesuai yang direncanakan. Sumber daya yang dikelola adalah pekerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia, mesin, material, uang, dan informasi. Faktor kerja sebagai sumber manusia merupakan faktor yang terpenting faktor-faktor produksi lain dalam instansi karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Para pekerja atau pegawai tidak dapat dan tidak boleh disamakan dengan alat atau mesin pabrik karena para pekerja adalah manusia yang mempunyai kepribadian yang beraneka ragam yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Mukiyat (2006:41) produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut. kegiatan guna menghasilkan lebih dari apa yang telah dicapai.

Kenyataan sering ditemukan bahwa dalam keadaan syarat-syarat kerja sudah terpenuhi, produktivitas kerja pegawai dirasakan masih terlalu rendah. Bahkan selalu mencari alasan bahwa produktivitas kerja pegawai yang rendah karena terbatasnya sumber daya yang dimiliki perusahaan atau ketidakpuasan karyawan. Sebagian besar orang menafsirkan atau memandang bahwa keadaan yang tidak memuaskan disebabkan oleh upah atau gaji yang rendah. Pandangan itu memang benar dan tidak dapat dibantah bahwa upah dan kondisi kerja besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, tetapi kompensasi dan disiplin kerja jauh lebih besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kantor Dinas yang mampu membangun kompensasi dan disiplin kerja yang tinggi akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan kompensasi dan disiplin kerja pegawai yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, bahkan pemogokan dapat di tiadakan. Jadi, kompensasi dan disiplin kerja yang tinggi dikalangan pegawai akan menyebabkan kesenangan pegawai dalam melaksanakan tugas. Kondisi demikian akan memperoleh keuntungan yang besar sehingga mampu menjaga kelangsungan hidup usahanya. Hal ini tentu berbeda dengan pegawai yang tidak ada kompensasi, disiplin kerja rendah akan sukar untuk mencapai hasil yang baik, bahkan lebih buruk lagi jika pegawai menghadapi persoalan yang sulit akan mudah menyerah, pasrah pada keadaan, dan tidak berusaha untuk mencari cara memecahkan persoalan. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan disiplin kerja.

Kompensasi merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja sebab kompensasi adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, instansi harus melakukan perencanaan sistem imbalan yang tepat dalam arti memiliki keadilan internal yaitu sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. Selain itu juga harus memiliki keadilan eksternal yaitu gaji yang diterima sesuai dengan gaji dengan instansi lain untuk pekerjaan yang sama. Menurut Mathis dan Jackson (2006:419) kompensasi merupakan faktor yang penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang yang memilih untuk bekerja disebuah organisasi dari pada organisasi yang lain.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap pegawai harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Menurut Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Oleh sebab itu, organisasi menghadapkan para pegawai untuk dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun. Hal ini disebabkan apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan produktivitas kerja pegawai juga mengalami penurunan.

Kantor Walikota Banda Aceh sebagai organisasi pada dasarnya merupakan rangkaian aktivitas kerjasama antara dua orang atau lebih yang terpadu secara sistematis dan efektif untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kompensasi dan disiplin kerja serta produktivitas kerja dilingkungan Kantor Walikota Banda Aceh dipengaruhi oleh pimpinan, apabila pimpinan memotivasi pegawai dan menerapkan budaya organisasi dan rotasi pekerjaan sehingga motivasi kerja pegawai di Kantor Walikota meningkat, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin dan tepat waktu. Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2010:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, populasi seluruh pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh dengan jumlah 152 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik slovin terhadap pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang.

Di dalam pengumpulan data untuk penulisan proposal skripsi ini penulis menggunakan teknis dengan variabel yang diteliti yaitu komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja, kesesuaian pengumpulan data, yaitu data primer, dan data sekunder. Menurut Sumarwan et al. (2011:52) menyatakan bahwa skala likert banyak digunakan karena skala ini memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh, data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda yang menjelaskan analisis dan pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Menurut Ghozali (2011:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner, hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Butir	Nilai R <sub>hitung</sub>	Nilai R <sub>tabel</sub> (N=35)	Keterangan
1	Produktivitas Kerja (Y)	A1	0,553	0,334	Valid
		A2	<b>0,375</b>		<b>Valid</b>
		A3	0,444		Valid
		A4	0,559		Valid
		A5	0,561		Valid
2	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	B1	<b>0,407</b>	0,334	<b>Valid</b>
		B2	0,860		Valid
		B3	0,431		Valid
		B4	0,471		Valid
		B5	0,796		Valid

No	Variabel	Butir	Nilai R <sub>hitung</sub>	Nilai R <sub>tabel</sub> (N=35)	Keterangan
3	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	C1	0,663	0.334	Valid
		C2	0,545		Valid
		<b>C3</b>	<b>0,422</b>		<b>Valid</b>
		C4	0,631		Valid
		C5	0,502		Valid

Sumber : Data Primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 sebelumnya, maka hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:

#### Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian validitas untuk variabel produktivitas kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan item A1, A2, A3 hingga A5 menunjukkan  $r_{hitung}$  terendah untuk variabel tersebut sebesar 0,375, angka ini lebih besar bila dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (n=35) sebesar 0,334. Dengan demikian dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel produktivitas kerja dinyatakan valid.

#### Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Hasil pengujian untuk variabel kompensasi yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan item B1, B2, B3 hingga B5, menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  terendah untuk variabel tersebut menunjukkan angka sebesar 0,407, angka ini juga lebih besar bila dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (n=35) sebesar 0,334, sehingga dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel kompensasi juga dinyatakan valid.

#### Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Hasil pengujian validitas untuk variabel disiplin kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan item C1, C2, C3 hingga C5, menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  terendah untuk variabel tersebut sebesar 0,422, angka ini lebih besar bila dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (n=35) sebesar 0,334, sehingga dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada masing-masing variabel dependen yaitu produktivitas kerja dan variabel independen kompensasi dan disiplin kerja dinyatakan valid, yang berarti kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### Pengujian Reliabilitas

Menurut Sekaran dalam Sarjono dan Julianita (2011:35) menyatakan bahwa keandalan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bebas kesalahan. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Produktivitas Kerja (Y)	5	0,653	Handal
2	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	5	0,735	Handal
3	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	5	0,698	Handal

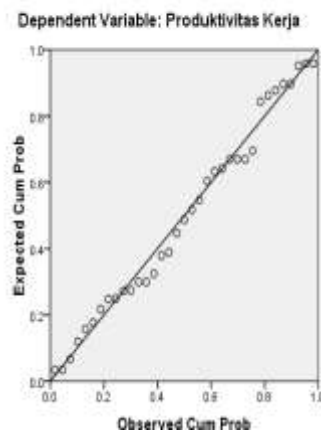
Sumber : Data Primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil realibilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,653, variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,735 dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,698. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya  $>0.70$ .

### Hasil Uji Asumsi Klasik Pengujian Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2011:29-30), *screening* terhadap normalitas data merupakan langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariat*, khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen yaitu perbedaan anatar nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau *error* akan terdistribusi secara simetri di sekitar nilai *means* sama dengan nol. Hasil pengolahan data menghasilkan normal *normal probability plot* yang memperlihatkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal seperti terlihat dalam Gambar 1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1**  
*Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data*

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

### Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011:105). Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF, jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3

**Tabel 3 Hasil Pengujian Multikolinieritas**

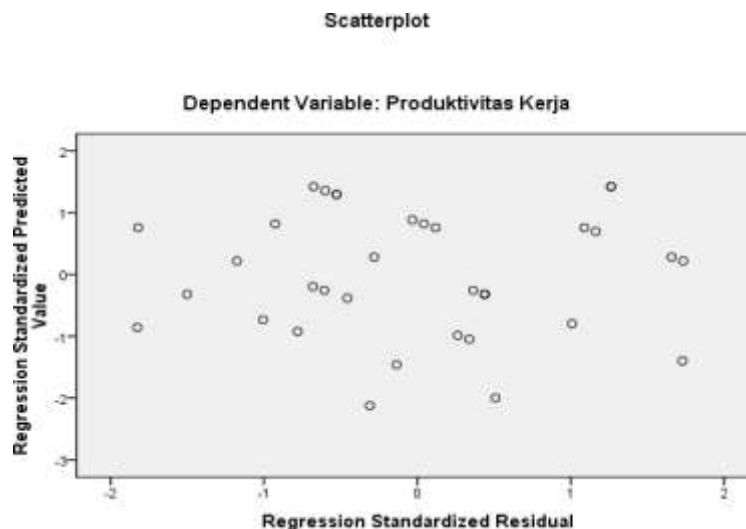
No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kompensasi ( $X_1$ )	0,512	1,953
2	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,512	1,953

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel bahwa nilai *tolerance* sebesar  $0,512 \leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF sebesar  $1,953 \geq 10$ , dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### Pengujian Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011:139), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat pada Gambar 2.



**Gambar 2**  
**Grafik *Scatterplot* Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 memperlihatkan bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Walikota Banda Aceh

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini, pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dianalisis dengan regresi linier berganda. Untuk melihat produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh, maka perlu mengetahui pengaruh

kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 4

**Tabel 4 Nilai Koefisien Regresi Masing-masing Variabel Independen**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.321	2.513		2.516	.017		
	Kompensasi	.743	.140	.827	5.318	.000	.512	1.953
	Disiplin Kerja	.277	.161	.375	3.481	.008	.512	1.953

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015.

Berdasarkan Tabel 4 diatas maka persamaan regresi yang memperlihatkan produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh sebagai fungsi dari kompensasi dan disiplin kerja, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 6,321 + 0,743X_1 + 0,277X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa hasil penelitian sebagai berikut  
**Koefisien Regresi (β)**

Konstanta sebesar 6,321 artinya jika kompensasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan, maka besarnya produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh adalah sebesar 6,321 pada satuan skala likert atau produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh cukup memuaskan.

Koefisien regresi kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,743, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel kompensasi, maka secara relatif akan mempengaruhi produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh sebesar 74,3%, dengan demikian semakin tinggi pengaruh kompensasi maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh.

Koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,277, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel disiplin kerja, maka secara relatif akan mempengaruhi produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh sebesar 27,7%, dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin mempengaruhi produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh, dengan nilai koefisien sebesar 0,743, dan diikuti oleh variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,277.

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 5

**Tabel 5 Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson	
				R Square	F Change	df1	df2			
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.579	1.032	.603	24.349	2	32	.000	2.385

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015.

Berdasarkan Tabel 5 di atas, maka koefisien korelasi dan determinasi yaitu:

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,777 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 77,7%, artinya produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh mempunyai hubungan yang cukup erat dan positif dengan kompensasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>).

Korelasi determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,603, artinya sebesar 60,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam kompensasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 39,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, artinya produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh masih banyak dipengaruhi oleh faktor lain, misalkan motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, iklim organisasi dan lain-lain.

### Pembuktian Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 24,349 nilai F<sub>tabel</sub> pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 3,295. Karena nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> (24,349 > 3,295) dapat diartikan secara simultan kedua variabel independen kompensasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh, sehingga hipotesis H<sub>a</sub> diterima.

#### Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) dilakukan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persamaan regresi secara parsial dengan mengasumsikan variabel lain dianggap konstan. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai t<sub>hitung</sub> dengan nilai t<sub>tabel</sub>, yaitu :

1. Hipotesis pertama pada variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (5,318 > 2,032) maka secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh, sehingga hipotesis pertama H<sub>a</sub> diterima.
2. Hipotesis kedua pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (3,481 > 2,032) dapat diartikan secara parsial disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh, sehingga hipotesis kedua H<sub>a</sub> diterima.



Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji F dan uji t sebagai tolok ukur pengujian hipotesis dapat dilihat Tabel 6.

**Tabel 6 Ringkasan Pengujian Hipotesis**

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
Pengujian secara simultan	24,34 9	3,295	Kedua variabel berpengaruh signifikan (hipotesis Ha diterima).
Pengujian secara parsial	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	5,318	2,032	Kompensasi berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	3,481	2,032	Disiplin kerja berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015.

Berdasarkan Tabel 6 diatas jelaslah bahwa baik secara simultan maupun secara parsial kompensasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara nyata dapat meningkatkan produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan yaitu bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh, dengan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,349 nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 3,295 atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $24,349 > 3,295$ ). Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh, dengan perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  adalah signifikan, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,318 > 2,032$ ). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh, dengan perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  adalah signifikan, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,481 > 2,032$ ). Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh, yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan persentase 60,3% dan yang sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain, misalkan motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, iklim organisasi dan lain-lain. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh, dengan nilai koefisien sebesar 0,743, dan diikuti oleh variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,277.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-1). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi V). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang, K. (2008). *Meningkatkan produktivitas karyawan* (Cetakan kedua). Jakarta: LPPM.
- Pangumpia, F. (2013). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Prisma Dana Manado. *Acta Diurna*, 2(2).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Manullang. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi kesebelas). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardilis, R. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus karyawan kantor penjualan wilayah Jakarta PT. Sinar Sosro) [Skripsi, Institut Pertanian Bogor].
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mukiyat. (2006). *Penilaian pekerjaan untuk menentukan gaji & upah* (Cetakan II). Bandung: Mandar Maju.
- Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis isi dan analisis data sekunder*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Purwoko, A. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TRI Mandiri Selaras Samarinda. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarwan, U. (2011). *Perilaku konsumen*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, H. (2007). *Studi kelayakan bisnis* (Edisi ketiga revisi). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2011). *Manajemen perubahan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.