Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset
Volume 4, Nomor 6, November 2026
e-ISSN: 2988-5418; p-ISSN: 2988-6031, Hal. 390-402
DOI: https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i6.2966
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu

Nur Haira Rambe[1*], Jeni Sukmal [2], Nurhabibah Ritonga[3]
[1-3]Program Studi Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Indonesia
**Penulis Korespondensi: nurhaira913@gmail.com*

Abstract. *The purpose of this research is to determine whether compensation and work discipline have a significant influence on work productivity (Y) among employees at Bapenda Labuhanbatu Regency. The research uses quantitative methods. The data collection technique used is through observation and interviews. The sample in this research was 50 respondents/employees. The sampling technique is simple random sampling with a significance of 5%. The data analysis technique uses statistical techniques/SPSS by carrying out validity and reliability tests then for questionnaires and multiple linear regression analysis with the T Test and F Test to prove the hypothesis. The research results show that there is a close/significant influence between compensation variables on employee work productivity, there is a close/significant influence between work discipline on Work Productivity (Y) for employees at Bapenda Labuhanbatu Regency, the influence of Compensation and Work Discipline is 92% and the remaining 8% is influenced by other factors and variables.*

Keywords: *Compensation; Multiple Linear Regression; Simple Random Sampling; Work Discipline; Work Productivity.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak kompensasi dan disiplin keraja terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada pegawai di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui pengamatan dan wawancara. sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden/Pegawai. Teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling dengan signifikansi 5%. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik/SPSS dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas lalu untuk kuisioner dan analisis regresi linier berganda dengan Uji T dan Uji F untuk pembuktian hipotesis.Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh erat/signifikan antara variabel kompensasi terhadap prduktivitas kerja pegawai, terdapat pengaruh erat/signifikan antara disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada pegawai di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu, pengaruh dari Kompensasi dan Disiplin

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kompensasi; Pengambilan Sampel Acak Sederhana; Produktivitas Kerja; Regresi Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya pada instansi pemerintah. Pegawai sebagai pelaksana utama kegiatan organisasi dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerja (Sanjaya, 2025). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompensasi (Firdaus, 2020). Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, kompensasi yang tidak

Naskah Masuk: 14 September 2026; Revisi: 29 September 2026; Diterima: 14 Oktober 2026; Terbit: 01 November 2026

sesuai dapat menurunkan semangat kerja pegawai dan berdampak pada rendahnya produktivitas. Berdasarkan hasil observasi awal di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu, masih terdapat pegawai yang mengharapkan adanya peningkatan penghargaan atas kinerja yang telah diberikan. Kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di organisasi (Nawir, Muhammad, Rahmi Annisa Bachtiar, 2024). Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Namun, berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu serta adanya keterlambatan dalam penyelesaian beberapa pekerjaan administrasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Labuhanbatu sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki peran penting dalam pengelolaan pendapatan daerah. Untuk mencapai target penerimaan daerah, diperlukan pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Akan tetapi, berdasarkan hasil observasi awal, produktivitas kerja pegawai belum sepenuhnya optimal yang terlihat dari masih adanya pekerjaan yang memerlukan waktu penyelesaian lebih lama dari yang telah direncanakan serta adanya perbedaan tingkat pencapaian kinerja antarpegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai masih perlu mendapat perhatian sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, kompensasi dan disiplin kerja diduga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui pengelolaan kompensasi dan disiplin kerja yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi (X_1)

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, termasuk pada instansi pemerintah seperti Bapenda Kabupaten Labuhanbatu. Kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai dalam melaksanakan tugasnya (M et al., 2024), baik dalam bentuk finansial seperti gaji dan tunjangan maupun non finansial seperti penghargaan dan fasilitas kerja. Dalam konteks Bapenda, pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mencapai target pendapatan daerah.

Menurut (Ardiansyah et al., 2020) kompensasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan produktivitas kerja. Temuan ini relevan dengan kondisi di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu, dimana pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya, menurut (Hayatun & Ernawati, 2022) kompensasi berperan sebagai faktor pendorong yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika sistem kompensasi di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu dikelola dengan baik, maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Dengan demikian, kompensasi yang diberikan secara tepat dan adil akan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu.

Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi (Suleman, 2020). Dalam instansi pemerintah seperti Bapenda Kabupaten Labuhanbatu, disiplin kerja sangat penting untuk memastikan pegawai bekerja secara tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam mencapai target pendapatan daerah.

Menurut (Ningsih et al., 2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana hasil uji menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Selanjutnya, (Muslimat & Wahid, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan hasil kerja.

Selain itu, penelitian (M et al., 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, dimana nilai pengaruhnya cukup besar terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks Bapenda Kabupaten Labuhanbatu, tingkat disiplin kerja pegawai yang tinggi akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja dan pencapaian target pendapatan daerah.

Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam instansi pemerintah seperti Bapenda Kabupaten Labuhanbatu, produktivitas kerja menjadi indikator utama keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas pengelolaan pendapatan daerah.

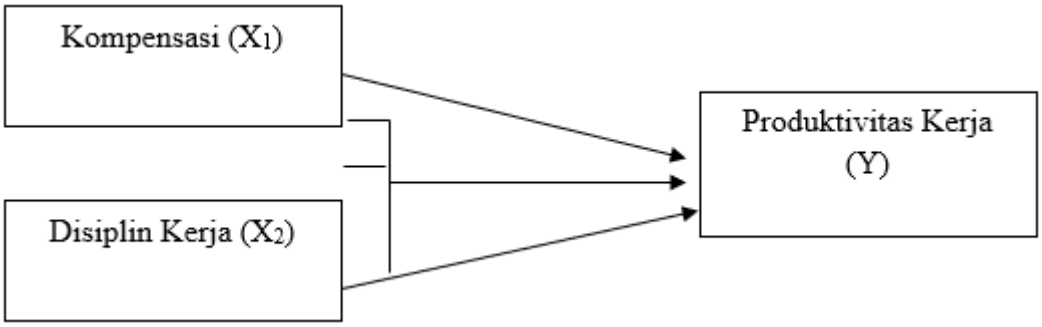
Menurut penelitian (Pamungkas et al., 2016) dijelaskan bahwa produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, disiplin kerja, keterampilan, serta lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai aspek manajemen sumber daya manusia.

Selanjutnya, dalam jurnal (Khatijah et al., 2023) dijelaskan bahwa produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pendidikan, dan motivasi kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil dari kemampuan pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam konteks Bapenda Kabupaten Labuhanbatu, produktivitas kerja pegawai sangat penting untuk mendukung optimalisasi penerimaan daerah, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baiki.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu kecepatan pengantaran barang dan ketepatan waktu, dengan variabel dependen yaitu kepuasan pelanggan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang bersifat praduga yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya (Afriza & Hanifah, n.d.). Hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu. (2) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu. (3) Terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis dan Sumber data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu terkait variabel kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Bapenda Kabupaten Labuhanbatu. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, serta literatur yang relevan dengan penelitian ini.

Menurut (Siroj et al., 2024) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel.

Selain itu, dalam buku (Abdillah et al., 2024) dijelaskan bahwa data kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui pengolahan data statistik yang diperoleh dari responden penelitian.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bapenda Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 50 orang, dan yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 50 Responden, Teknik yang digunakan yaitu menggunakan teknik random sampling dengan memakai rumus slovin signifikansi 5 %.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui pengamatan dan wawancara, dimana wawancara yaitu dengan melakukan Tanya jawab dengan pegawai Bapenda Kabupaten Labuhanbatu serta membagikan amgket quisioner kepada pegawai Bapenda Kabupaten Labuhanbatu dengan menggunkan skala likert dengan bentuk ceklis dan juga memiliki bobot nilai sebagai berikut :

Tabel 1. Skala Likert.

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Kurang setuju (KS)	2
Tidak setuju (TS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS 22.0.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan teknik statistik dalam menguji validitas dan reliabilitas pada kuisioner selanjutnya analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji T dan uji F dalam membuktikan hipotesis. Analisis regresi linier berganda adalah analisis ang dilakukan untuk mengetahui variabel bebas yang jumlah nya lebih dari satu terhadap variabel terikat (Sudariana et al., n.d.). Dalam menguji model regresi linier berganda sebelumnya harus melalui uji asumsi klasik, dimana asumsi klasik yaitu pengujiannya dengan melakukan uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedasitas yakni sebagai berikut:

Uji Normalitas

Data Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati personal branding normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik Normal probability plot. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila personal branding data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/ tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara diantara variabel independen. Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah tolerance < 0,10 sama dengan VIF > 10.

Uji Heteroskedasitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedasitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y), dimana persamaan linier berganda yakni sebagai berikut :

$$Y = a + b1x1 + b2x2$$

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumusan hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut: (1) H0 diterima bila ttabel>thitung: artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variable bebas secara parsial terhadap variable terikat. (2) Ha diterima bila thitung>ttabel : artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variable bebas secara parsial terhadap variable terikat.

Uji Signifikansi Simultas (Uji F)

Pengujian Statik Uji F pada model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Terima H0 (tolak Ha) bila Fhitung<Ftabel: artinya terdapat pengaruh yang signifikan secra serentak dari variable bebas terhadap variable terkait. (2) Tolak H0 (terima Ha) bila Fhitung>Ftabel: artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variable bebas terhadap variable terkait.

Koefisien Determinan

Pengujian koefisien determinasi (R2) akan menunjukkan besarnya kontribusi sumbangan variable bebas terhadap variable terikat.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas

Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas.

Variabel	Pernyataan	Corrected Validitas Corrected Item (R Hitung)	Rtabel 5%(48)	Keterangan	Cronbach's Alpha > 60	Status
Kompensasi (X1)	X1.1	0,691	0,278	Valid	0,847	Reliabel
	X1.2	0,460	0,278	Valid		
	X1.3	0,656	0,278	Valid		
	X1.4	0,750	0,278	Valid		
	X1.5	0,674	0,278	Valid		
	X1.6	0,788	0,278	Valid		
	X1.7	0,582	0,278	Valid		
	X1.8	0,650	0,278	Valid		
	X1.9	0,685	0,278	Valid		
	X1.10	0,529	0,278	Valid		
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,816	0,278	Valid	0,890	Reliabel
	X2.2	0,684	0,278	Valid		
	X2.3	0,731	0,278	Valid		
	X2.4	0,802	0,278	Valid		
	X2.5	0,586	0,278	Valid		
	X2.6	0,729	0,278	Valid		
	X2.7	0,623	0,278	Valid		
	X2.8	0,864	0,278	Valid		
	X2.9	0,747	0,278	Valid		
	X2.10	0,517	0,278	Valid		
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,639	0,278	Valid	0,858	Reliabel
	Y.2	0,585	0,278	Valid		
	Y.3	0,609	0,278	Valid		
	Y.4	0,694	0,278	Valid		
	Y.5	0,656	0,278	Valid		
	Y.6	0,741	0,278	Valid		
	Y.7	0,641	0,278	Valid		
	Y.8	0,711	0,278	Valid		
	Y.9	0,743	0,278	Valid		
	Y.10	0,630	0,278	Valid		

Tabel 2 memperlihatkan bahwa untuk setiap pernyataan memiliki Rhitung > Rtabel maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan adalah valid. Dan berikutnya nilai cronbach alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan semua pernyataan reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dalam hal ini menguji variabel dependen dan Independen memiliki distribusi normal atau tidak,berikut ini kita menjelaskan bagaiman uji normalitas :

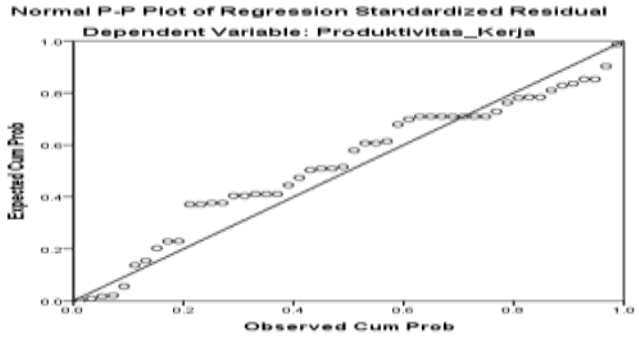
Tabel 3. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	34.3200000
	Std. Deviation	3.59660965
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.085
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Data diolah di SPSS 22.0

Tabel 3 menunjukkan nilai asymp.sig (0,200) lebih besar dari pada nilai alpha (0,05) maka uji normalitas ini dinyatakan berdistribusi normal.



Gambar 2. Normal P-Plot.

Data diolah di SPSS 22.0

Gambar diatas titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal, karna mengikuti ataupun tidak menyebar. Ini menunjukkan bahwa uji ini berdistribusi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas.

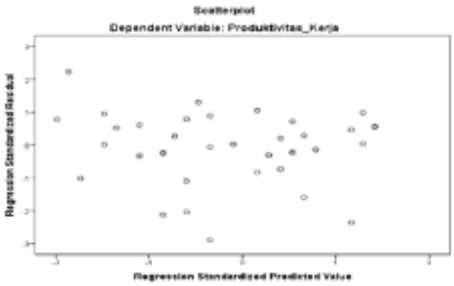
Coefficients[a]			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.101	9.898
	Disiplin_Kerja	.101	9.898

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Data diolah di SPSS 22.0

Tabel 4 Menunjukan Nilai Tolerance x1 dan x2 (0,101) yang lebih besar dari 0,1 maupun nilai VIF x1 dan x2 (9,898) Lebih kecil dari 10. Maka uji tersebut dikatakan tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 3. Scatterplot.

Data diolah di SPSS 22.0

Dari gambar diatas peneliti melihat bahwa titik menyebar dibagian atas dan bawah titik 0 pada sumbu Y dan X, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskeditas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Linier berganda dan Uji T.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.158	1.395		2.264	.028
	Kompensasi	.455	.125	.464	3.636	.001
	Disiplin_Kerja	.452	.113	.510	3.996	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Data diolah di SPSS 22.0

Dari Tabel diatas maka didapatkan nilai sebagai berikut :

a (constanta) : 3,158

b1x1 : 0.455

b2x2 : 0,452

maka persamaan regresi linear berganda untuk keramahan pada pelanggan dan ketersediaan barang adalah :

$Y = a + b1x1 + b2x2$

$Y = 3,158+0,455+0,452$

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa Variabel Kompensasi (X1) memiliki koefisien b positif dan Variabel Disiplin Kerja (X2) Memiliki Koefisien b positif.

Uji T (Parsial)

Pengujian Hipotesis secara individu dengan Uji t bertujuan untuk mempengaruhi dari masing-masing variabel bebas X terhadap Y. Uji hipotesis dapat diketahui dengan membandingkan antara thitung dan ttabel. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 5 diatas maka dapat disimpulkan: (a) Berdasarkan variabel Kompensasi t_{hitung} 3,363 maka dari t_{hitung} 3,363 > t_{tabel} sebesar (2,011). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H0 ditolak, artinya bahwa terdapat pengaruh erat/signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada pegawai di BAPENDA Kabupaten Labuhanbatu. (b) Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja memiliki t_{hitung} sebesar (3,996) maka dari itu t_{hitung} (3,996) > t_{tabel} sebesar (2,011), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H0 ditolak, artinya bahwa terdapat pengaruh erat/signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada pegawai di BAPENDA Kabupaten Labuhanbatu.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan).

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633.844	2	316.922	280.856	.000[b]
	Residual	53.036	47	1.128		
	Total	686.880	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompensasi

Data diolah di SPSS 22.0

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya F_{hitung} = 280,856, Ftabel = 3,195 dengan signifikansi 0,000 , Maka diperoleh sig hitung (0,000) < sig table (0,05), maka H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variable X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada pegawai di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu.

Koefisien Determinan

Tabel 7. Koefisien Determinan.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961[a]	.923	.920	1.06227

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Data diolah di SPSS 22.0

Hasil pengujian nilai R Squere adalah 0,920 atau 92 % dengan demikian pengaruh dari kompensasi dan disiplin kera yaitu 92 % dan sisanya yaitu 8 % dipengaruhi oleh faktor dan variabel lain.

Pembahasan

Berdasarkan variabel Kompensasi t_{hitung} 3,363 maka dari t_{hitung} 3,363 > t_{tabel} sebesar (2,011). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H0 ditolak, artinya bahwa terdapat pengaruh erat/signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada pegawai di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja memiliki t_{hitung} sebesar (3,996) maka dari itu t_{hitung} (3,996) > t_{tabel} sebesar (2,011), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H0 ditolak, artinya bahwa terdapat pengaruh erat/signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada pegawai di Bapenda Kabupaten Labuhanbatu.

Hasil pengujian nilai R Squere adalah 0,920 atau 92 % dengan demikian pengaruh dari kompensasi dan disiplin kera yaitu 92 % dan sisanya yaitu 8 % dipengaruhi oleh faktor dan variabel lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari peneltian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh erat/signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada pegawai di BAPENDA Kabupaten Labuhanbatu. (2) Terdapat pengaruh erat/signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada pegawai di BAPENDA Kabupaten Labuhanbatu. (3) Pengaruh dari Kompensasi dan Disiplin Kerja yaitu 92% dan sisanya yaitu 8% dipengaruhi oleh faktor dan variabel lain.

Saran

Saran dari Penelitian ini adalah: (a) BAPENDA Kabupaten Labuhanbatu diharapkan dapat meningkatkan kompensasi pegawai agar produktivitas kerja semakin baik. (b) Pegawai diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. (c) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

Abdillah, L. A., Mappanyompa, Sabtohadi, J., Isma, A., Effiyaldi, Mulyodiputro, M. D., Rela, I. Z., Wijayanti, N. S., Wuritimur, P. V., Pradana, I. P. Y. B., Tasman, A., Ogie, R., Rudiansyah, Hasanuddin, R., & Darman. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF (Konsep dan Aplikasi)* (L. A. Abdillah & J. Sabtohadi (eds.); Cetakan Pe, Vol. 12). CV. Mega Press Nusantara Alamat.

Afriza, A., & Hanifah, N. (n.d.). *Perumusan hipotesis*.

Ardiansyah, Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *3*(4), 459–467.

Firdaus, M. A. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP*. *3*(4).

Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN EKONOMI (JAMANE)*, *1*(2), 182–192.

Khatijah, Damrus, & Manan, A. A. (2023). PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ACEH JAYA. *Jurnal Ekonomika Indonesia*, *12*(2020), 11–16.

M, M. L., Ismail, N. H., Solong, A., Maryati, & Dwiyanti, T. (2024). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, *4*(2), 130–137.

Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, *4*(2), 120–127.

Nawir, Muhammad, Rahmi Annisa Bachtiar, S. R. A. A. L. (2024). *INDIKATOR DISIPLIN KERJA*. *10*(September), 301–320.

Ningsih, M. S., Haeruddin, I. M., & Dipotmodjo, T. S. P. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *19*(4), 774–778.

Pamungkas, R. J., Rajab, R., & Rahayu, N. S. (2016). *Analisis Produktivitas Kerja Pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia*. 35–54.

Sanjaya, A. (2025). *PRODUKTIVITAS PEGAWAI SEKTOR PUBLIK DI INDONESIA*. *14*, 2022–2038. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1571

Siroj, R. A., Afgani, W., Septaria, D., Zahira, G., & Salsabila. (2024). METODE PENELITIAN KUANTITATIF PENDEKATAN ILMIAH UNTUK ANALISIS DATA. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, *7*(3), 11279–11289.

Sudariana, N., Program, D., Manajemen, S., & Putra, U. N. (n.d.). *Analisis statistik regresi linier berganda*.

Suleman, D. (2020). *DISIPLIN : SIKAP DAN PERILAKU TAAT*. *3*(1), 11–20.