

PENGARUH TUNJANGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT LANGGENG ADITYA SENTOSA KOTA BEKASI

Debi Chintia¹, Daniel²
Universitas Bina Sarana InformatikaEmail: debichintia21@gmail.com**Abstracts**

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of work allowance and work discipline on employee work productivity at PT Langgeng Aditya Sentosa, a contractor company located in Bekasi City. The study was motivated by the phenomenon of declining employee productivity, allegedly caused by an inconsistent work allowance system and low work discipline, conditions that potentially hinder project completion and increase operational costs. This research used a quantitative associative method with a population of 95 active employees, from which 77 respondents were determined using the Slovin formula with a purposive sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed via Google Form and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results of the partial test (t-test) show that work allowance has a positive and significant effect on employee productivity (t count = 3.395, sig = 0.001), and work discipline also has a positive and significant effect (t count = 7.396, sig = 0.000). The simultaneous test (F-test) shows that work allowance and work discipline together have a significant effect on employee productivity (F count = 54.632, sig = 0.000), with a coefficient of determination (R^2) of 0.596, meaning that 59.6% of the variance in employee productivity is explained by both variables. This study concludes that improving the work allowance system and strengthening work discipline are essential strategies for enhancing employee work productivity in contractor companies.

Keywords : Work Allowance, Work Discipline, Employee Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT Langgeng Aditya Sentosa, sebuah perusahaan kontraktor yang berlokasi di Kota Bekasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena penurunan produktivitas kerja karyawan yang diduga disebabkan oleh sistem tunjangan yang belum optimal serta rendahnya disiplin kerja, sehingga berpotensi menghambat penyelesaian proyek dan meningkatkan biaya operasional perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif dengan populasi sebanyak 95 karyawan aktif, dan sampel sebanyak 77 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang disebarkan melalui Google Form, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (t hitung = 3,395, sig = 0,001), dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (t hitung = 7,396, sig = 0,000). Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa

Article HistoryReceived: September 2026
Reviewed: September 2026
Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author**Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

tunjangan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (F hitung = 54,632, sig = 0,000), dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,596 yang berarti 59,6% variasi produktivitas kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perbaikan sistem tunjangan kerja dan penguatan disiplin kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan kontraktor.

Kata kunci : Tunjangan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kinerja

PENDAHULUAN

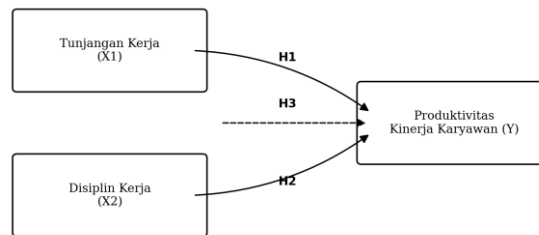
Era globalisasi menuntut setiap perusahaan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan agar mampu bersaing secara kompetitif, termasuk pada sektor konstruksi yang berperan penting dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi Indonesia. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan sektor konstruksi tetap tumbuh positif sepanjang tahun 2025, meskipun perusahaan kontraktor masih menghadapi tantangan persaingan, perubahan regulasi, dan keterbatasan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan perusahaan (Agustriani, 2022), sebab keberhasilan proyek konstruksi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan. Produktivitas kinerja, yaitu hasil pekerjaan nyata yang dihasilkan karyawan dalam satuan waktu (Wijonarko, 2021), dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan disiplin kerja, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan sistem kompensasi, sehingga rendahnya produktivitas dapat menyebabkan keterlambatan proyek dan peningkatan biaya operasional.

Salah satu bentuk kompensasi yang diyakini berperan penting dalam mendorong produktivitas adalah tunjangan kerja, yaitu pemberian imbalan atau kompensasi yang cukup atas prestasi atau kinerja, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Muhammad Junaedi, 2021). Tunjangan kerja dapat berupa insentif finansial seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan bonus proyek, maupun bentuk non finansial seperti pengakuan atas hasil kerja dan jaminan sosial (Rizki Zulyana, 2023). Pemberian tunjangan yang sesuai dengan kinerja, lama kerja, dan tanggung jawab karyawan diyakini mampu meningkatkan motivasi, semangat, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sebaliknya tunjangan yang dianggap tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan produktivitas (Polgan & Ningsih, 2023).

Disiplin kerja, yaitu upaya membangun kesadaran dan kesediaan seseorang menaati pedoman perusahaan (Widhayani, 2022; Gaurifa, 2024), dan tunjangan kerja, yaitu pemberian imbalan atau kompensasi yang cukup atas kinerja baik finansial maupun non finansial (Muhammad Junaedi, 2021; Rizki Zulyana, 2023), diduga menjadi dua faktor utama yang memengaruhi produktivitas karyawan (Phillip et al., 2022). Hasil pra survei di PT Langgeng Aditya Sentosa, perusahaan kontraktor di Kota Bekasi yang mengerjakan pekerjaan sipil dan instalasi pembangunan gedung, rumah dinas TNI, gudang, dan rumah tinggal, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjadi faktor dominan yang memengaruhi produktivitas, meskipun masih terdapat ketidakpuasan pada aspek deskripsi pekerjaan dan gaji pokok. Penelitian pada sektor kontraktor masih relatif terbatas, dan temuan Muhammad Takwin, Putri Wulandisari, & M. (2024) bahwa kompensasi tidak berpengaruh parsial terhadap produktivitas menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Secara teoritis, Produktivitas Kinerja Karyawan (Y) dapat didefinisikan sebagai hasil atau bentuk pekerjaan secara nyata yang dihasilkan karyawan dalam bekerja, baik secara perorangan maupun kelompok, dalam satuan waktu (Wijonarko, 2021), atau sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan (R. Putri & Maulida,

2021). Tunjangan Kerja (X1) didefinisikan sebagai implementasi pemberian imbalan atau kompensasi yang cukup atas prestasi atau kinerja, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Muhammad Junaedi, 2021). Disiplin Kerja (X2) didefinisikan sebagai cara untuk mengubah perilaku serta upaya membangun kesadaran dan kesediaan seseorang menaati seluruh pedoman perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Widhayani, 2022). Ketiga konsep tersebut menjadi landasan teoritis yang mendasari kerangka berpikir penelitian ini, yang menggambarkan hubungan antara Tunjangan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan, sebagaimana disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Tunjangan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT Langgeng Aditya Sentosa Kota Bekasi.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT Langgeng Aditya Sentosa Kota Bekasi.

H3: Tunjangan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT Langgeng Aditya Sentosa Kota Bekasi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan hipotesis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui secara parsial pengaruh tunjangan kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan PT Langgeng Aditya Sentosa, (2) mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan PT Langgeng Aditya Sentosa, dan (3) mengetahui secara simultan pengaruh tunjangan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan PT Langgeng Aditya Sentosa Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Menurut Polgan & Ningsih (2023), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang sudah ditentukan, dengan teknik analisis data yang bersifat statistik. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar dalam bentuk Google Form dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang terkumpul selanjutnya diolah menggunakan alat bantu analisis SPSS versi 26 (Statistical Package for the Social Sciences).

Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu mulai bulan April sampai dengan bulan Juli tahun 2026, meliputi tahap persiapan penelitian, penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian (Sugiyono, 2023). Penelitian ini dilaksanakan di PT Langgeng Aditya Sentosa, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi (kontraktor) yang berlokasi di Jalan Raya Kalimalang Nomor 09 Rt. 002/Rw. 025, Kayuringin Jaya, Bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat. Perusahaan tersebut dipilih karena memiliki sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional proyek konstruksi sehingga relevan untuk mengkaji hubungan antara tunjangan kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Langgeng Aditya Sentosa Kota Bekasi yang masih aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan, yaitu sebanyak 95 orang. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling (Sugiyono, dalam Widhayani, 2022) dengan pendekatan rumus Slovin pada tingkat kesalahan (error) sebesar 5%, sehingga diperoleh perhitungan $n = 95 / (1 + 95(0,05)^2) = 76,76$ yang kemudian dibulatkan menjadi 77 responden.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Tunjangan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Kinerja Karyawan (Y). Tunjangan Kerja diukur melalui indikator kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, serta keadilan dan kelayakan (Piri et al., 2022). Disiplin Kerja diukur melalui indikator tingkat kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, ketaatan terhadap peraturan ketenagakerjaan, dan etika profesi (Agustina et al., 2023). Produktivitas Kinerja diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan tanggung jawab (Darni & Febriansyah, 2024). Operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Tunjangan Kerja (X1)	Kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan (Polgan & Ningsih, 2023)	Kinerja, Senioritas, Keadilan dan Kelayakan, Lama Kerja, Kebutuhan
Disiplin Kerja (X2)	Cara untuk mengubah perilaku serta membangun kesadaran dan kesediaan seseorang menaati pedoman perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Widhayani, 2022)	Tingkat Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Kepatuhan Standar Ketenagakerjaan, Ketaatan Peraturan Ketenagakerjaan, Etika Profesi
Produktivitas Kinerja (Y)	Hasil atau bentuk pekerjaan secara nyata yang dihasilkan karyawan dalam bekerja, secara perorangan maupun kelompok, dalam satuan waktu (Wijonarko, 2021)	Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas Kerja, Tanggung Jawab

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui: (1) angket atau kuesioner berskala Likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (skor 4), Setuju (skor 3), Tidak Setuju (skor 2), dan Sangat Tidak Setuju (skor 1), yang disebarkan melalui Google Form kepada responden, (2) wawancara kepada karyawan PT Langgeng Aditya Sentosa, (3) dokumentasi berupa data latar belakang perusahaan dan jumlah karyawan, (4) observasi langsung terhadap objek penelitian, serta (5) studi pustaka melalui buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Uji kualitas data terdiri atas uji validitas dengan metode Pearson Correlation, dengan

nilai r tabel diperoleh dari rumus $df = n - 2 = 75$ pada taraf signifikansi 5%, sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,2242, serta uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Trisnawaty, 2021). Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, serta uji multikolinearitas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance (Putri, 2025). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), koefisien determinasi (R^2), serta analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, di mana Y adalah Produktivitas Kinerja, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, serta X_1 dan X_2 adalah Tunjangan Kerja dan Disiplin Kerja (Trisnawaty, 2021).

HASIL PENELITIAN

PT Langgeng Aditya Sentosa merupakan perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang berkedudukan di Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat, dan bergerak di bidang jasa konstruksi meliputi pekerjaan sipil dan instalasi pembangunan gedung, rumah dinas TNI, gudang, dan rumah tinggal.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama kerja, sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 57,1% dan perempuan 42,9%, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Langgeng Aditya Sentosa adalah laki-laki. Berdasarkan usia, responden yang berusia 20-30 tahun mendominasi dengan persentase 48,1%, diikuti usia 30-40 tahun sebesar 32,5%, usia 40-50 tahun sebesar 13,0%, dan usia 50-60 tahun sebesar 6,5%. Berdasarkan jabatan, responden dengan jabatan admin mendominasi sebesar 31,2%, diikuti quality control sebesar 20,8%, purchasing sebesar 11,7%, sedangkan manajer, finance, estimator, dan project manager masing-masing sebesar 9,1%. Berdasarkan lama kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1-3 tahun (44,2%), diikuti masa kerja di atas 5 tahun (26,0%), masa kerja 3-5 tahun (16,9%), dan masa kerja kurang dari 1 tahun (13,0%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja dalam rentang waktu yang cukup lama sehingga memiliki pengalaman dan pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Kelompok	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	44	57,1
	Perempuan	33	42,9
Usia	20-30 Tahun	37	48,1
	30-40 Tahun	25	32,5
	40-50 Tahun	10	13,0
	50-60 Tahun	5	6,5
	Manajer	7	9,1
Jabatan	Finance	7	9,1
	Purchasing	9	11,7
	Estimator	7	9,1
	Quality Control	16	20,8
	Project Manager	7	9,1
Lama Kerja	Admin	24	31,2
	< 1 Tahun	10	13,0
	1-3 Tahun	34	44,2
	3-5 Tahun	13	16,9
	> 5 Tahun	20	26,0

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2026 (Data Diolah)

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kerja memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 34,53 dengan nilai minimum 26, nilai maksimum 44, dan standar deviasi sebesar 3,93. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 44,25 dengan nilai minimum 30, nilai maksimum 52, dan standar deviasi sebesar 4,26. Variabel Produktivitas Kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 50,81 dengan nilai minimum 37, nilai maksimum 60, dan standar deviasi sebesar 5,05, sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean
Tunjangan Kerja	77	26,00	44,00	34,53
Disiplin Kerja	77	30,00	52,00	44,25
Produktivitas Kinerja	77	37,00	60,00	50,81

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2026

Hasil uji validitas terhadap 11 butir pernyataan pada variabel Tunjangan Kerja, 13 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, dan 15 butir pernyataan pada variabel Produktivitas Kinerja menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,2242, sehingga seluruh 39 butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Tunjangan Kerja sebesar 0,683, variabel Disiplin Kerja sebesar 0,801, dan variabel Produktivitas Kinerja sebesar 0,838. Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tunjangan Kerja (X1)	11	0,683	Valid dan Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	13	0,801	Valid dan Reliabel
Produktivitas Kinerja (Y)	15	0,838	Valid dan Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2026

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga data pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,808 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,238 untuk kedua variabel independen, yang berarti nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 6,603 + 0,358X_1 + 0,719X_2$, sebagaimana disajikan pada Tabel 5. Nilai konstanta sebesar 6,603 menunjukkan bahwa apabila Tunjangan Kerja dan Disiplin Kerja diasumsikan tetap, maka Produktivitas Kinerja Karyawan berada pada nilai 6,603. Koefisien regresi Tunjangan Kerja sebesar 0,358 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan skor Tunjangan Kerja akan diikuti oleh kenaikan Produktivitas Kinerja Karyawan sebesar 0,358, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,719 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan skor Disiplin Kerja akan diikuti oleh kenaikan Produktivitas Kinerja Karyawan sebesar 0,719, dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial (t)

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Ket.
(Constant)	6,603	1,549	0,126	-
Tunjangan Kerja (X1)	0,358	3,395	0,001	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0,719	7,396	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2026.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t tabel pada $df = n - k - 1 = 74$ adalah sebesar 1,993. Variabel Tunjangan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,395 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,395 > 1,993$) dan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Tunjangan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 7,396 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($7,396 > 1,993$) dan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 54,632 dengan tingkat signifikansi 0,000, sebagaimana disajikan pada Tabel 6. Nilai F tabel pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 74$ adalah sebesar 3,12. Karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($54,632 > 3,12$) dan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Tunjangan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT Langgeng Aditya Sentosa.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung
Regression	1154,309	2	577,154	54,632
Residual	781,769	74	10,564	
Total	1939,078	76		

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2026.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,596, sebagaimana disajikan pada Tabel 7. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Produktivitas Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Tunjangan Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,772	0,596	0,585	3,250

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2026

PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Parsial Tunjangan Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Tunjangan Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara signifikan terdapat pengaruh antara Tunjangan Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT Langgeng Aditya Sentosa. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian tunjangan yang sesuai dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Tunjangan kerja merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai bentuk penghargaan dan pemenuhan kesejahteraan karyawan. Ketika

karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mereka melalui pemberian tunjangan, kondisi tersebut dapat meningkatkan semangat dan dorongan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih optimal, sehingga berpotensi meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Junaedi (2021) yang menemukan bahwa tunjangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa semakin baik dan sesuai tunjangan yang diberikan perusahaan, semakin besar kemungkinan meningkatnya produktivitas kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara signifikan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT Langgeng Aditya Sentosa. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih mampu mematuhi peraturan perusahaan, melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, menggunakan waktu kerja secara efektif, serta menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, sehingga mendukung terciptanya proses kerja yang lebih teratur dan efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gaurifa (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Dengan demikian, hasil penelitian pada PT Langgeng Aditya Sentosa konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin besar kemungkinan terciptanya peningkatan produktivitas kinerja.

Pengaruh Secara Simultan Tunjangan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa Tunjangan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh kombinasi beberapa faktor yang berkaitan dengan kondisi dan perilaku kerja karyawan. Tunjangan kerja memberikan dukungan terhadap kesejahteraan dan dorongan kerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Phillip et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. Temuan tersebut mendukung bahwa aspek penghargaan atau kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,596 menunjukkan bahwa Tunjangan Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan 59,6% variasi Produktivitas Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi pegawai (Tresina, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Langgeng Aditya Sentosa Kota Bekasi, dapat disimpulkan bahwa tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik tunjangan

kerja yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kinerja yang dapat dicapai, karena tunjangan yang sesuai dan mampu mendukung kebutuhan karyawan dapat mendorong semangat dan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara lebih optimal. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel pada pengujian parsial, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan, menjalankan tanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan, semakin tinggi pula produktivitas kinerja yang dapat dicapai. Secara simultan, tunjangan kerja dan disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, dengan nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05, serta kemampuan menjelaskan variasi produktivitas kinerja sebesar 59,6% sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi.

Kontribusi utama penelitian ini adalah memberikan bukti empiris mengenai peran tunjangan kerja dan disiplin kerja dalam mendukung peningkatan produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan kontraktor, sebuah sektor yang relatif belum banyak dikaji dibandingkan sektor manufaktur atau jasa umum. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain cakupan penelitian yang hanya dilakukan pada satu perusahaan kontraktor dengan jumlah sampel yang terbatas, serta hanya menggunakan dua variabel independen, sehingga sebesar 40,4% variasi produktivitas kinerja karyawan yang belum dapat dijelaskan kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun kompetensi pegawai yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali sistem pemberian tunjangan dengan mempertimbangkan masa kerja, pengalaman, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan secara transparan, lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan, terutama ketepatan waktu kehadiran, melalui peningkatan pengawasan serta pemberian penghargaan bagi karyawan berdisiplin baik, dan meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan melalui arahan yang jelas, pengawasan, serta pelatihan agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien tanpa memerlukan banyak revisi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kompetensi pegawai, serta memperluas cakupan penelitian pada beberapa perusahaan kontraktor lain agar hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. A., Ekonomi, F., Bina, U., Informatika, S., Siska, E., Ekonomi, F., Bina, U., & Informatika, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. 2(1).
- Agustriani, R., & S. L. (2022). Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Kepulauan Riau, Indonesia. 6(1), 104-122.
- Darni, S., & Febriansyah, S. (2024). Pengaruh Kualitas Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja yang di Moderasi oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Kota Lhokseumawe. 8(2), 548-557.
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. 7(2), 228-240.
- Muhammad Junaedi, F. (2021). Pengaruh Tunjangan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). 3(1), 813-821.

- Muhammad Takwin, Putri Wulandisari, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pantai Subur. 4, 15708-15719.
- Phillip, P., Butar, B., & Nuridin, H. (2022). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, TBK Area Cileungsi. 23(2).
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. Jurnal EMBA, 10(2), 389-398.
- Polgan, & Ningsih, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Team Work Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja SDM Dalam Mendukung Pencapaian Target Perusahaan Pada Media Infobrand.Id. 12, 1378-1386.
- Putri, N. S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Dan Disiplin Sebagai Variabel Moderator di PT. Vetco Gray Indonesia. 9(2), 96-107.
- Putri, R., & Maulida, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. 31(2), 56-68.
- Rizki Zulyana, K. A. (2023). Pengaruh tunjangan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bima. 16(2), 384-393.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>
- Tresina, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung RI. 3(9).
- Trisnawaty, M. (2021). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta).
- Widhayani, L. (2022). Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri: *The Effect of Financial Compensation and Work Discipline on Employee Work Productivity at PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri*.
- Wijonarko, G. (2021). Analisis Kinerja, Disiplin, dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. 10(November), 225-231. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i3.412>