

## DISIPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS SERTA KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. NUSANTARA SURYA SAKTI

Anggi Purnama Sari Rangkuti<sup>1</sup>, Sinto<sup>2</sup>, Windy Aginta<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan, Jl Pintu Air IV No. 214 Kwala Bekala, Padang Bulan, Kota Medan, Sumatera Utara 20142

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, produktivitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cab. Medan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode proportionate stratified random sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), secara parsial Produktivitas (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial Kompensasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). sedangkan secara simultan Disiplin Kerja dan Produktivitas tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), namun Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Produktivitas, Kompensasi, Kinerja Karyawan

### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli dibidangnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kehadiran karyawan yang tidak optimal merupakan indikasi dari ketidakdisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia, tiga diantaranya disiplin kerja dan produktivitas serta kompensasi kerja karyawan. Terutama bagi sebuah institusi seperti kantor dealer dan leasing dimana kinerja merupakan hal terpenting.

Disiplin yang diterapkan perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti sangat baik untuk karyawan bahkan perusahaan memberikan waktu setengah jam lebih lama dari jam masuk, namun karyawan PT. Nusantara Surya Sakti terlalu menganggap sepele dengan waktu tambahan yang diberi perusahaan bahkan kadang melewati jam yang sudah diberikan keringanan. Kinerja pegawai yang kurang baik diduga karena kurangnya disiplin kerja dan produktivitas serta kompensasi yang kurang maksimal terhadap karyawan. Dari permasalahan yang ada maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti semakin baik dan lebih maju.

### 2. Kajian Pustaka Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [1]

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan sebagai berikut [2]:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan.
3. Racangan kerja.
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Disiplin kerja

Indikator Kinerja antara lain, yaitu [3]:

1. Kualitas (mutu), yaitu suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah), yaitu produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu (jangka waktu), yaitu pekerjaan yang diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan biaya, yaitu Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan, yaitu Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktifitas karyawan agar tidak melesat dari yang sudah ditetapkan.
6. Hubungan antar karyawan, yaitu hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan persaaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karywan yang satu dengan yang lain.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal [4].

Fungsi Disiplin Kerja yaitu [5] :

1. Menata kehidupan bersama, disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat.
2. Membangun kepribadian, yaitu Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.
3. Melatih kepribadian, agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik.
4. Hukuman, yaitu tanpa ada nya ancaman hukuman dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.
5. Menciptakan lingkungan konduktif Fungsi, yaitu tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut [6] :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat (waskat)
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

### **Produktivitas**

Produktivitas dapat didefinisikan sebagai perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini [7].

Manfaat Produktivitas yaitu [8] :

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan – keputusan penetapan, misalnya : promosi, transfer dan demosi
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier
6. Untuk mengetahui penyimpangan – penyimpangan proses *staffing*
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

Indikator Produktivitas yaitu [9] :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Mutu
5. Efisiensi

### Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [10].

Tujuan Kompensasi yaitu [11] :

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh pemerintah

Indikator Kompensasi yaitu [12] :

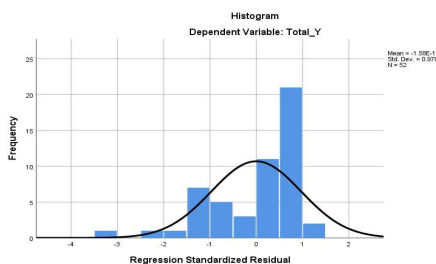
1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas

### 3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cab. Medan sebanyak 108 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin, atas dasar rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel 52 orang

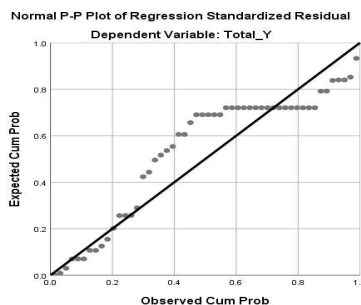
### 4. Hasil

#### Uji Normalitas



**Gambar 1** Uji Normalitas dengan Histogram  
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Gambar 1 diatas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut membentuk pola lonceng yang memiliki garis simetris dikiri dan dikanan.



**Gambar 4.2** Uji Normalitas dengan *Normal P-Plot of Regresion Standardized*  
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25 (2020)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa titik –titik menyebar mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4.Kesimpulan Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan Pembahasan yang telah dilakukan oleh penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Produktivitas (X2) secara parsial tidak berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil (thitung - 0.003 < ttabel 1.6772) dengan tingkat signifikansi 0,997 > 0,05. Ho diterima dan Ha ditolak secara parsial Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (thitung 2.334 > ttabel 1.6772) dengan tingkat signifikansi 0,024 > 0,05.Ho ditolak dan Ha diterima secara parsial Produktivitas (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun Kompensasi (X3) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hasil (thitung 3.625 > ttabel 1.6772 ) dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Ho ditolak dan Ha diterima secara parsial Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh secara negatif antara disiplin kerja (X1), dan produktivitas (X2). Namun kompensasi (X3) memiliki hasil positif terhadap kinerja karyawan, (Fhitung > Ftabel 16.169 > 3.19) dengan didukung nilai signifikan yang lebih kecil dari 0.05, yaitu (0.000 < 0.05), sehingga dapat dikatakan variabel Disiplin Kerja (X1), Produktivitas (X2), tidak mempunyai pengaruh

positif dan Kompensasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## Referensi :

- [1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Aksara.
- [3] Baharuddin, A., Alhabsji T., & Utami, H.N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada kantor PT. PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan Malang). *PROFIT (JURNAL ADMINISTRASI BISNIS)*, 6 (2).
- [4] Ghozali. 2006. *Analisis Multivarite dengan program SPSS*. Semarang : BPUD
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Pengaruh Produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda (*e- Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No.1 ).
- [6] Hasibuan, Malayu S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- [7] Marpaung. 2014. Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9 (2), 191 – 200.
- [8] Mulyadi dan Rivai. 2010. *Kompensasi dan Produktivitas*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- [9] Robbins, Stephen P. 2013. *Kualitas Karyawan*. Edisi keempat. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.