

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. FIF GROUP UNIT TEMBILAHAN**

**Serli<sup>1</sup>, Agus Maulana<sup>2</sup>, Edi Susanto<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri,  
Jl. Soebrantas No. 10, Tembilahan Hilir, Indragiri, Riau 29214

Email : [Serli100518@gmail.com](mailto:Serli100518@gmail.com), [agusmaulanaunisi@gmail.com](mailto:agusmaulanaunisi@gmail.com), [dragoncoach77@gmail.com](mailto:dragoncoach77@gmail.com)

### **ABSTRAK**

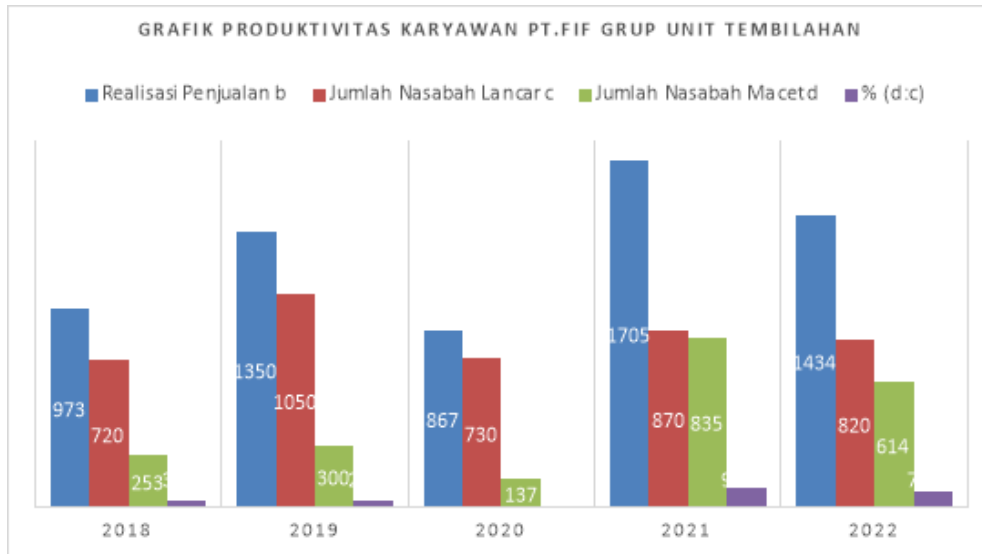
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. FIF Group unit Tembilahan, dengan objek penelitian adalah seluruh karyawan PT. FIF Group yang berjumlah 63 orang. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan data diolah menggunakan regresi linear berganda menggunakan SPSS 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Produktivitas Karyawan, PT. FIF Group Unit Tembilahan**

### **1. PENDAHULUAN**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk. (Simajuntak, 2015). Disiplin adalah kemauan, kesanggupan, dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku mengemban tanggung jawab, melaksanakan tugas dan menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada. Masalah disiplin dapat muncul dalam berbagai bentuk di tempat kerja. Karyawan mungkin mengalami ketidakpatuhan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan, absensi yang tidak teratur, atau ketidaktaatan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat mengganggu efisiensi dan efektivitas operasional PT. FIF Group.

Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Panggabean (dalam Torang, 2013). Kompensasi bulanan yang diterima oleh karyawan PT. FIF beragam antara posisi. Beberapa posisi seperti "Branch Head" dan "Representative Head" memiliki kompensasi yang lebih tinggi daripada yang lain, sementara beberapa posisi lainnya memiliki kompensasi yang lebih rendah.



Gambar 1 : Hasil Grafik Produktivitas Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan

Berdasarkan dari 63 Karyawan PT. FIF Group unit Tembilahan, dapat dilihat bahwa realisasi penjualan, jumlah nasabah lancar, jumlah nasabah macet pada setiap tahun nya memiliki perbedaan. Hal ini tentunya salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. FIF Group unit Tembilahan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016) mendefinisikan manajemen adalah sebagai “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan”.

### b. Produktivitas

Produktivitas adalah suatu ukuran efisiensi dari proses transformasional organisasi yang mengubah masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*), (Kast & Rosenzweig, 2012) Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan pengertian teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalau mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini.

### c. Disiplin Kerja

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan standar operating prosedur (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa (Sedarmayanti, 2017). Disiplin kerja dibagi menjadi beberapa diantaranya:

- a) *Self discipline*
- b) *Command discipline*

### d. Kompensasi

Kompensasi/imbalan adalah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Kompensasi dapat berupa upah per jam, hari, atau gaji yang bersifat periodik. (Triton, 2011).

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin. (Hasibuan, 2017) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi:

- a) Ikatan kerja sama
- b) Kepuasan kerja
- c) Pengadaan efektif
- d) Motivasi
- e) Stabilitas karyawan
- f) Disiplin
- g) Pengaruh serikat buruh
- h) Pengaruh pemerintah

### 3. PENGEMBANGAN HIPOTESA

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aulia Nur Jamalia, 2015), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trafoindo Prima Perkasa.

#### H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan

Kompensasi adalah bagian terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena berkaitan langsung dengan tingkat kebutuhan karyawan. Untuk itu, dalam menetapkan kebijakan pemberian kompensasi ini, setiap perusahaan harus pula memperhatikan berbagai persyaratan atau azas-azas dalam pemberian kompensasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ni Kadek Ira Agustini dan A.A Sagung Kartika Dewi, 2019), menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali.

#### H2 : Diduga Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan

### 4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, yang disajikan dengan data berupa angka-angka. Focus penelitian kuantitatif adalah variabel penelitian serta hubungan mereka satu sama lain, subjek dan lokasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang karyawan, dengan Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner.

#### a. Defenisi Operasional Variabel

**Tabel 4.1 Operasional Variabel Penelitian**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1) Disiplin kerja merupakan disiplin preventif dan disiplin korektif yang berlaku oleh karyawan pada perusahaan Mangkunegara, Hani Handoko, Sondang P. Siagian	1. Disiplin Preventif	Ketepatan waktu	Likert
		Taat pada peraturan kerja	
		Taat pada standar kerja	
		Waspada dalam bekerja	
	2. Disiplin Korektif	Etika dalam bekerja	Likert
		Pemberian sanksi	
		Kesempatan	
		Membela diri	
<b>Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (X <sub>2</sub> )  Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa kompensasi finansial dan non-finansial Sofyandi, Panggabean, Mathis dan Jackson	1. Finansial	Gaji	Likert
		Upah	
		Tunjangan	
	2. Non-finansial	Pelatihan	Likert
Fasilitas kantor			
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)  Produktivitas sebagai hubungan antara produktivitas output berupa barang dan jasa dengan produktivitas input yang berupa karyawan Sinungan dalam Agus Priyanto, Robert L. Mathis dalam Asbakhul, Sinungan dalam Agus	1. Produktivitas Output	Kuantitas produk yang Dihasilkan	Likert
		Kualitas produk yang Dihasilkan	
	2. Produktivitas Input	Kemampuan dalam menguasai kerja	Likert
		Ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerja	
Perilaku terhadap rekan kerja dan pimpinan			
Disiplin dalam bekerja			

Sumber : Data olahan 2023

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan metode kuesioner menggunakan *Metode Random Sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk semua populasi. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 63 orang.

### b. Hasil Analisis Data

#### a) Uji validitas

Tabel 5.1 Uji Validitas

No	Variabel	No Indikator	r hitung	r tabel	Ket
1	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Soal 1	.524**	0,248	Valid
		Soal 2	.790**	0,248	Valid
		Soal 3	.757**	0,248	Valid
		Soal 4	.721**	0,248	Valid
		Soal 5	.687**	0,248	Valid
		Soal 6	.805**	0,248	Valid
		Soal 7	.718**	0,248	Valid
		Soal 8	.690**	0,248	Valid
		Soal 9	.721**	0,248	Valid
		Soal 10	.505**	0,248	Valid
		Soal 1	.552**	0,248	Valid

No	Variabel	No Indikator	r hitung	r tabel	Ket
2	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Soal 2	.671**	0,248	Valid
		Soal 3	.466**	0,248	Valid
		Soal 4	.453**	0,248	Valid
		Soal 5	.605**	0,248	Valid
		Soal 6	.455**	0,248	Valid
		Soal 7	.550**	0,248	Valid
		Soal 8	.478**	0,248	Valid
3	Produktivitas Karyawan (Y)	Soal 1	.766**	0,248	Valid
		Soal 2	.786**	0,248	Valid
		Soal 3	.679**	0,248	Valid
		Soal 4	.678**	0,248	Valid
		Soal 5	.699**	0,248	Valid
		Soal 6	.826**	0,248	Valid

Sumber : Data olahan 2023

Dari pengujian validitas instrument penelitian (kuisiner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai r hitung  $\geq$  r tabel, yang mana r tabel dari 63 responden adalah 0,248, dan  $P \leq 0,05$  sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

**b) Uji Reabilitas**

Tabel 5.2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	C's Alpha	rtabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,872	0,248	Reliabel
2	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,617	0,248	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,836	0,248	Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel diatas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien diatas 0,248.

**c) Uji Normalitas**

Tabel 5.3 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47961516
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0.200 lebih besar dari 0.05 yang berarti data terdistribusi normal.

**d) Uji Multikolinearitas**

Tabel 5.4 Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	0,745	1,342
	Kompensasi	0,745	1,342

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai tolerance untuk variabel Disiplin Kerja

(X1) 0,745, Kompensasi (X2) 0,745, dimana nilainya lebih dari 0,1 atau 10% dan nilai VIF untuk Disiplin Kerja (X1) 1,342 , Kompensasi (X2) 1,342, dimana nilainya kecil dari 10 (sepuluh). Dengan demikian berarti dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak mengandung multikolinearitas.

**e) Uji Autokorelasi**

Tabel 5.5 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 <sup>a</sup>	0,494	0,477	1,50407	2,239

**Model Summary<sup>b</sup>**

Hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson. Dari hasil *output* SPSS untuk model *summary* diperoleh nilai DW sebesar 2,239 angka tersebut terletak pada interval 1.553-2.447 Daerah Tidak ada autokorelasi.

**f) Uji Heterokedastisitas**

Tabel 5.6 Hasil Uji heteroskedastisitas dengan uji glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.881	1.857		-.474	.637		
Disiplin Kerja	-.010	.030	-.049	-.331	.742	.745	1.342
Kompensasi	.070	.061	.172	1.161	.250	.745	1.342

**Coefficients<sup>a</sup>**

Dari tabel 4.10 di atas, terlihat nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**g) Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 5.7 Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,262	3,102		4,275	.000		
	Disiplin Kerja	.288	.050	.612	5,749	.000	.745	1,342
	Kompensasi	.734	.101	.772	7,255	.000	.745	1,342

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 13,262 + 0,288 X_1 + 0,734X_2 + \varepsilon$$

**h) Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 5.8 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 <sup>a</sup>	0,494	0,477	1,50407	2,239

**Model Summary<sup>b</sup>**

Pada tabel diatas ini menunjukkan bahwa nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,494 hal ini berarti 49,4 % variabel Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Kompensasi (X<sub>2</sub>), Sisanya 51,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Oleh karena itu dapat dinyatakan masih ada variabel penjelas yang lain dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan.

**i) Uji Parsial (T)**

Table 5.9 Hasil Uji Parsial  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.881	1.857		-.474	.637
	Disiplin Kerja	-.010	.030	-.049	-.331	.742
	Kompensasi	.070	.061	.172	1.161	.250

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka berdasarkan tabel diatas secara terperinci dihasilkan pengujian sebagai berikut :

1) Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 < 0,05, maka H<sub>1</sub> diterima dan Ho ditolak. Variabel X<sub>1</sub> mempunyai t hitung yakni 5.749 dengan t tabel 2,000. Jadi t<sub>hitung</sub> X<sub>1</sub> 5.749 > t<sub>tabel</sub> 2,000. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) merupakan variabel yang **berpengaruh** secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan.

2) Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 < 0,05, maka H<sub>2</sub> diterima dan Ho ditolak. Variabel X<sub>2</sub> mempunyai t hitung yakni 7.255 dengan t tabel 2,000. Jadi t<sub>hitung</sub> X<sub>2</sub> 7.255 > t<sub>tabel</sub> 2,000. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) merupakan variabel yang **berpengaruh** secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan.

**j) Uji Simultan (F)**

Tabel 5.10 Hasil Uji F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.266	2	66.133	29.233	.000 <sup>b</sup>
	Residual	135.734	60	2.262		
	Total	268.000	62			

Pengujian hipotesis mengenai variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> yaitu 29,233, yang mana F<sub>tabel</sub> dari df1 adalah 3,99, sehingga F<sub>hitung</sub> lebih besar dari F<sub>tabel</sub>, 29,233 > 3,99. Dan pada nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas (0,000a) < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini berarti Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan.

## 6. PENUTUP

### a. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan memerikan konstribusi bagi program studi manajemen khususnya pada konsentrasi sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan upaya untuk menguji factor disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT.FIF Group unit Tembilahan. Dalam penelitian ini dapat di tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja dan juga kompensasi bagi karyawan berpengaruh positif pada produktivitas karyawan, karena dengan hal tersebut maka perusahaan ataupun instansi akan lebih mudah dalam mencapai target yang telah di tentukan dan di sepakati.

Penelitian ini dapat di jadikan acuan bagi peneliti selanjutnya dan juga dapat dijadikan bukti nyata yang telah penulis lakukan di lapangan mengenai disiplin kerja dan juga kompensasi kepada karyawan, penelitian ini juga dapat dijadikan acuan bagi pengambil keputusan dalam manajemen suatu perusahaan maupun instansi.

### REFERENSI

- Aulia Nur Jamalia. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Trafoindo Prima Perkasa. *Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.*
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Kast & Rosenzweig. (2012). *Organisasi & Manajemen*. MC. Graw Hill, Inc.
- Ni Kadek Ira Agustini, A. A. S. K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Triton. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Oryza.