

DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Oleh:
Yusritha Labudo

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi
email: yusrithalabudo@yahoo.co.id

ABSTRAK

Keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. PT. Sinar Galesong Pratama yang merupakan perusahaan besar, berupaya untuk mendapatkan karyawan seperti yang dimaksud dengan menerapkan disiplin kerja dan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan aturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral, yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sampel yang diambil berjumlah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan yang dominan adalah disiplin kerja.

Kata kunci: disiplin kerja, kompensasi, produktivitas

ABSTRACT

Existence of Company was created to success after all in big or little scale. That is hitching up form human resource that was worker who is giving power, mind, trace, creativity and effort to company. PT. Sinar Galesong Pratama in Manado which is a big company effort to get workers like that. This company applied work discipline and compensation to increased worker productivity. Purposed of this research is to find out influenced of work discipline and compensation to increased workers productivity. Work discipline is regulation which behave to all worker with purposed to repaired attitude and morality of individual workers who is they did it everyday, whereas compensation is all of retained that was received workers as like retained of serviced form them. High work productivity will coming up if bucked of workers who had high motivated and discipline in their job. Sample was applied amount to 40 workers. Result of research is sowing, simultaneous work discline and compensation influenced to workers productivity and dominant factors was work discipline.

Keywords: work discipline, compensation, productivity

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/ perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya jumlah dan waktu kerja, mutu dan efisiensi dan efektivitas. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja dan Kompensasi. Hilangnya disiplin dan kompensasi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Seperti kita ketahui, pada umumnya kita harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas / menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat dan disiplin kerja yang dilakukan sehari- ari. Dengan adanya semangat dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit.

Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan ketrampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktifitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan produktifitas yang tinggi.

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan ketrampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dengan memberikan kompensasi berupa tunjangan bagi seluruh karyawan pada hari raya keagamaan seperti : Tunjangan untuk hari Natal untuk yang beragama Kristen dan Tunjangan Hari raya Idul Fitri untuk yang beragama islam serta juga kompensasi untuk karyawan yang memiliki kehadiran yang maksimal dan untuk disiplin kerja berupa pelatihan karyawan tentang pentingnya disiplin kerja yang baik dan memberikan kompensasi bagi karyawan yang memiliki disiplin kehadiran dan hasil kerja yang maksimal sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado.

PT. Sinar Galesong Pratama untuk cabang Sulawesi Utara dipimpin oleh Bapak Ardhy Wdyananto dengan letak kantor di Malalayang Kota Manado memiliki 4 orang supervisor, 2 orang Koordinator dan seorang manager HRD. Untuk kantor yang terletak di Malalayang memiliki jumlah pegawai sebanyak 40 orang yang terbagi atas 10 bagian. Dengan jumlah karyawan paling sedikit pada Bagian Admin dan EDP.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti, masih ditemukannya beberapa karyawan yang sulit terpusat pada pekerjaannya dan sikap yang tidak disiplin dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang saat pada jam kerja tetapi mereka tidak bekerja, hal ini cukup mengganggu aktivitas dari perusahaan. Disiplin kerja beberapa karyawan masih belum maksimal terutama pada bulan Juli 2012 yang mana selama bulan tersebut ada 14 orang karyawan yang terlambat masuk kantor kurang dari 30 menit sehingga produktivitas kerjanya tidak maksimal, hal ini walaupun terlihat sepele tapi akan berdampak pada aktivitas perusahaan, sehingga produktivitas perusahaan tidak optimal dan tidak seperti yang diinginkan.

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sutrisno, 2009: 120)

Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwirja (2002:130)

2.2 Kompensasi

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Lemita, 2011: 46). Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Triyanto, 2010).

2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas didefinisikan Handoko (2001:218) sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan”

Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi. Siagian (2008:154) mengutarakan definisi produktivitas kerja sebagai berikut :“Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”

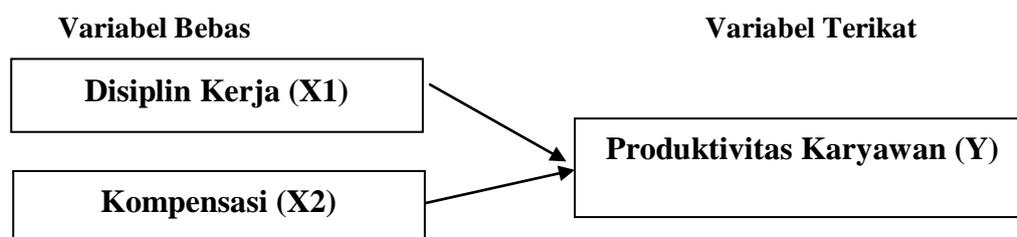
2.4 Hubungan Disiplin kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain semangat, disiplin kerja dan Kompensasi yang diperoleh dari Perusahaan. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Peningkatan produktivitas kerja mengutamakan semangat kerja yang tinggi / positif merupakan faktor yang berpengaruh berhasil guna dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja dan kompensasi secara bersama diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado.
2. Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
3. Kompensasi diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian asosiasi, dengan tujuan mencari keterhubungan antar variabel dalam penelitian. Teknik untuk menraik data melalui penelitian survey, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan disiplin kerja dan Kompensasi guna meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado.

Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2004 : 7).

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penyusunan penelitian ini peneliti memperoleh data, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu Pengumpulan data primer dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
2. Penelitian Kepustakaan (*Field Library*), yaitu Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari sumber data yang digunakan berdasar data-data perpustakaan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2004 : 72). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado Masyarakat kota Manado.

Responden yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado. Karena populasi yang mana dalam penelitian ini relatif sedikit, maka diambil semua populasi sebagai sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 40 orang karyawan

Teknis Analisa Data

Analisa Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah data pengaruh yang positif dari variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y) dengan model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Produktivitas Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X1 = Variabel Disiplin Kerja

X2 = Variabel Kompensasi

e = *Standard error*

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan) Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel *dependen*. Pengujian yang menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai kritis F dengan nilai F test yang terdapat pada tabel *Analysis Of Variance* dari hasil perhitungan. Pengujian terhadap pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama (*simultan*) terhadap perubahan nilai variabel *dependen* dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel *dependen* yang dapat dijelaskan (*explained*) oleh perubahan nilai semua variabel *independen*.

Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan terhadap koefisien regresi (uji parsial), Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut :

Perumusan hipotesis.

$$H_0: \beta_1=0 \beta_2=0$$

$$H_A: \beta_1 \neq 0 \beta_2 \neq 0$$

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan letak nilai t test masing-masing koefisien regresi pada kurva normal yang digunakan dalam penentuan nilai kritis. Jika letak t test suatu koefisien regresi pada daerah penerimaan H_0 , maka keputusannya adalah menerima H_0 , Artinya koefisien regresi tersebut tidak berbeda dengan nol. Atau dengan kata lain, variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap nilai variabel *dependen*. Sedangkan jika pada pengujian terhadap suatu koefisien regresi, t test terletak di daerah penolakan H_0 maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_A . Artinya, variabel *independen* tersebut berpengaruh terhadap nilai variabel *dependen*. Atau dengan kata lain, variabel *independen* tersebut berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

Nilai t test dari setiap koefisien regresi terletak di daerah penolakan H_0 . Berarti keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_A .

Pada langkah keputusan dinyatakan menolak H_0 dan menerima H_A . Artinya nilai koefisien regresi dari setiap persamaan regresi berbeda dengan 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel *independen* tersebut (X_1, X_2, X_3 dan X_4) berpengaruh terhadap variabel *dependen* (Y).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan kendaraan bermotor roda dua. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 1 Februari 1991 sesuai dengan akte pendirian No. 10 dari Kantor Notaris Ny. Pudji Redjeki Irawati, SH dan akte perubahan Notaris Mahmud Said, SH No. 118 tanggal 22 September 1997, dimana perubahan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan komposisi saham Rizal Tandiawan 67 % dan Jazky Purnama 35 %.

Selain tersedianya berbagai pilihan produk sepeda motor, PT.Sinar Galesong Pratama Cabang Manado juga didukung oleh *counter sparepart* dan *counter service* untuk membantu para konsumen menjaga dan merawat sepeda motornya agar selalu terawat, aman dan nyaman dikendarai.PT. Sinar Galesong Pratama hadir menawarkan produk-produk sepeda motor yang memiliki kualitas bersaing dengan perusahaan kompetitornya. Selain itu, PT. Sinar Galesong Pratama terletak di tempat yang strategis dan mudah dijangkau dengan alat transportasi, sehingga memudahkan masyarakat untuk mengunjungi *showroom* PT. Sinar Galesong Pratama.Harga yang ditawarkan untuk setiap jenis sepeda motornya pun masih bisa dijangkau dan tidak kalah bersaing dengan kompetitornya, ditambah lagi dengan hadirnya pembiayaan yang siap membantu masyarakat yang ingin memiliki sepeda motor dengan cara kredit.

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan regresi linear berganda di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Nilai Statistik Deskriptif*Descriptive Statistics*

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas_Kerja	4.3700	.27381	40
Disiplin_Kerja	4.3050	.26013	40
Kompensasi	4.3600	.30111	40

Sumber: Data Olahan 2012

Tabel 4.2 Hasil Perhitungan R dan R Square

R	R Square
0,931	0,867

Sumber: Data Olahan 2012

Tabel 4.3 Koefisien*Coefficients^a*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.131	.276		.475	.638
Disiplin_Kerja	.611	.100	.580	6.106	.000
Kompensasi	.369	.086	.406	4.277	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Data Olahan, 2012.

Tabel 4.4 Tabel ANOVA*ANOVA^b*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.534	2	1.267	120.357	.000 ^a
Residual	.390	37	.011		
Total	2.924	39			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

4.2 Pembahasan**4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.**

Pada tabel 4.1 Statistik Deskriptif dapat dijelaskan bahwa rata-rata atau *means* dari variabel Disiplin Kerja termasuk baik karena mendekati nilai 5 dengan nilai rata-rata 4,37 dan *standart* deviasi 0,2738. Dari Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa Nilai konstanta sebesar 0,131 hal ini berarti bahwa pada saat X_1 dan X_2 sama dengan nol maka keputusan Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama cabang Manado sebesar 0,131. Koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,611 hal ini berarti bahwa bilamana variabel Disiplin Kerja naikan satu – satuan maka akan menaikkan Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama cabang Manado sebesar 0,611.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

Pada hasil perhitungan R dan R *square* pada table 4.2 di atas Yaitu memberikan informasi tentang hubungan atau korelasi antara variable bebas yang terdiri-dari Disiplin Kerja dan Kompensasi dengan variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama cabang Manado. Nilai R atau *multiple* R sebesar 0,931 atau 93,1% yaitu menggambarkan hubungan antara variabel bebas bersifat searah dan kuat. Nilai R squared atau determinan R sebesar 0,867 atau 86,7% artinya ada sekitar 13,3 % Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama cabang Manado dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

Pada tabel 4.1 Statistik Deskriptif dapat dijelaskan bahwa rata-rata atau *means* dari variabel Nilai rata-rata atau means dari variabel kompensasi sebesar 4,305 dengan standart deviasi 0,260, dengan N atau jumlah yang diteliti sebanyak 40 responden. Artinya bahwa Variabel kompensasi termasuk baik karena mendekati nilai 5,00 atau rata-rata sangat setuju terhadap indikator yang diukur dari kuesioner berdasarkan skala linkert yang digunakan. Dari Tabel 4.3 di atas juga menunjukkan variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,369 hal ini berarti bahwa bilamana variabel Harga naikan satu – satuan maka akan menaikkan Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama cabang Manado sebesar 0,369.

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama cabang Manado secara simultan atau secara bersama-sama yaitu variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama cabang Manado dapat dilihat pada Tabel 4.4 ANOVA. Berdasarkan Tabel tersebut maka dapat dilihat dengan menggunakan uji F diperoleh F hitung sebesar 120,357 dan apabila dikonsultasikan dengan F tabel sebesar 3,23 Jadi F hitung lebih besar dari F tabel. Maka hipotesa penulis bahwa diduga variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama cabang Manado dapat dibuktikan kebenarannya

Uji t

Pembuktian kebenaran dari hipotesis yang ada dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan uji hipotesa yaitu dengan menggunakan uji t atau t tes. Uji hipotesis atau uji t adalah bertujuan untuk menguji sigifikansi variabel terikat terhadap variable bebas. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 6,106 dan kalau dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 0,58 didapat t hitung > t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa dugaan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama cabang Manado, dapat dibuktikan sedangkan untuk variabel Kompensasi (X_2) sebesar 4,277 dan kalau dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 1,684 didapat t hitung > t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa dugaan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama cabang Manado dapat dibuktikan. Dari kedua faktor tersebut, yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama cabang Manado adalah Disiplin Kerja hal ini dapat dilihat dari nilai t hitungnya paling besar.

Berdasarkan Uji Statistik Regresi Linear Berganda didapatkan hasil bahwa antara variabel Disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama cabang Manado dengan mengambil sampel karyawan Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama cabang Manado sebanyak 40 orang

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dan kompenasi secara bersama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan. dan produktivitas kerja karyawan memiliki nilai yang signifikan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
4. Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan, sehingga paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.2 Saran

Perusahaan sebaiknya lebih fokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan, terutama terhadap kompensasi, karena faktor ini yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dian Wijayanto. 2012. *Pengantar Manajemen*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Faheem, Ghazanfar. 2011. *A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation*. China University of Geosciences
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta.
- Hasibuan, M. 2002. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta.
- Lemita Ayu. 2011, *Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan bagian produksi PT. DGW Chemical*. Institut Pertanian Bogor
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Triyanto, Ari. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kukdong Internasional*. Universitas Gunadarma