

---

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN BALAS JASA DALAM  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.  
TELKOM MEDAN**

Kencana Gracia F Tarigan, Sahat Parulian Remus Silalahi, Rommel Sitohang  
Universitas Methodist Indonesia

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Medan yaitu sebanyak 110 orang, penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga sampelnya sebanyak 80 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kedisiplinan kerja, balas jasa secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini diindikasikan oleh nilai koefisien determinasi ( $R$ -Square) adalah 0,522. Nilai tersebut dapat diartikan variabel kedisiplinan kerja, balas jasa mampu mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 52,2% sisanya sebesar 47,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.*

**Kata Kunci:** Kedisiplinan kerja, Balas jasa, Produktivitas kerja.

---

**PENDAHULUAN**

Produktivitas biasanya dipengaruhi oleh faktor keterampilan, pendidikan, manajemen hubungan industrial, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi dan teknologi, kesempatan untuk berprestasi, serta sikap kerja (termasuk diantaranya motivasi kerja, etika kerja dan disiplin kerja). Faktor-faktor tersebut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan juga kebijakan pemerintahan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan modal). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur ke dalam satuan fisik bentuk dan nilai. Selain itu, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan mengelola manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia disuatu perusahaan sehingga mampu mengeluarkan hasil atau output yang maksimal. Masalah yang sering dihadapi perusahaan perlu melakukan pembelajaran dan perbaikan atas masalah yang menjadi penyebab karyawan tidak disiplin, agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja perusahaan terhadap meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Telkom Cabang Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh balas jasa terhadap meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Telkom Cabang Medan

- 
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan balas jasa terhadap meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Telkom Cabang Medan

### **TELAAH PUSTAKA**

Menurut Soegeng Pridjominoto (dalam Sutrisno, 2015), disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Hal ini berarti bahwa seseorang yang memiliki sikap disiplin akan merasa nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilakudalam kehidupannya, sehingga sikap atau perbuatan yang dilakukannya tidak lagi dianggap sebagai beban, dan bahkan akan terasa membebani dirinya apabila dia tidak sebagaimana mestinya.

Balas jasa atau kompensasi baik yang berbentuk finansial maupun nonfinansial merupakan motivasi yang harus diberikan kepada para karyawan sebagai balas atas jasa-jasanya pada organisasi. Tujuan dari pemberian balas jasa menurut Handoko (2015) ada 2 yaitu:

1. Bagi tenaga kerja, dengan adanya pemberian kompensasi atau balas jasa kepada tenaga kerja akan memberikan keuntungan: tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar. Hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya dengan meningkatkan produktivitas kerjanya; dan tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing agar prestasi kerja meningkatkan sehingga kecakapannya meningkat.
2. Bagi perusahaan, pemberian balas jasa akan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan sehingga member motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih bersemangat, bekerja lebih cepat dan lebih disiplin.

Menurut Hasibuan (2016), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang merupakan salah satu dari metode analisis dengan cara data disusun dan dikelompokkan, kemudian dianalisis sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Medan yaitu sebanyak 110 orang, penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga sampelnya sebanyak 80 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linier berganda.

### **HASIL**

Hasil analisis data dengan regresi linier berganda dijelaskan sebagai berikut:

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah dirancang. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai korelasi ( $R_{hitung}$ ) dari butir pertanyaan tersebut  $> R_{tabel}(0,361)$ . Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai  $R_{hitung} > 0,361$  ( $R_{tabel}$ ). Diketahui seluruh nilai  $R_{hitung} > 0.361$  ( $R_{tabel}$ ), sehingga disimpulkan seluruh pertanyaan telah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Berikut hasil dari uji reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan yang valid.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Produktivitas Karyawan (Y)	0.949	Reliabel
Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ )	0.941	Reliabel
Balas Jasa ( $X_2$ )	0.886	Reliabel

Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel, karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji  $t$  dan  $F$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan  $\alpha = 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas  $p$ , dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai probabilitas  $p \geq 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

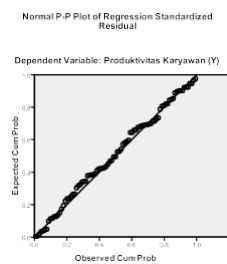
Diketahui nilai probabilitas  $p$  atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,913. Karena nilai probabilitas  $p$ , yakni 0,913, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

**Tabel 2. Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

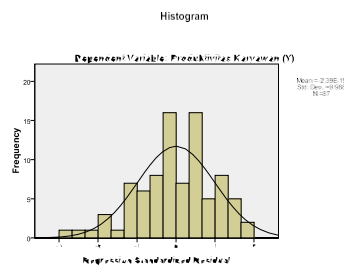
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29019625
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.034
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.559
Asymp. Sig. (2-tailed)		.913

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**Gambar 1 Uji Normalitas Normal Probability Plot**



**Gambar 2 Uji Normalitas Histogram**

Gambar 1 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, sementara pada Gambar 2 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 1, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sementara pada Gambar 2, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2013).

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kedisiplinan Kerja (X1)	.832	1.201
	Balas Jasa (X2)	.832	1.201

Perhatikan Tabel 3, nilai VIF dari kedisiplinan kerja adalah 1,201 dan nilai VIF dari balas jasa adalah 1,201. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik Glejser dipilih karena lebih dapat menjamin keakuratan hasil dibandingkan dengan uji grafik plot yang dapat menimbulkan bias. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai *absolute* residual-nya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya (5%). Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

**Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.019	.220		.084	.933
	Kedisiplinan Kerja (X1)	-.003	.058	-.006	-.050	.960
	Balas Jasa (X2)	-.002	.049	-.004	-.034	.973

a. Dependent Variable: abs\_residual

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai Sig. Glejser dari variabel kedisiplinan kerja adalah  $0,960 > 0,05$ , nilai Sig. Glejser dari variabel balas jasa adalah  $0,973 > 0,05$ . Diketahui seluruh nilai Sig. Glejser dari masing-masing variabel bebas di atas  $0,05$ , maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen. Penggunaan analisis regresi

linear berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan  $X$  terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan  $Y$ .

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 1,666 + 0,327X_1 + 0,256X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta adalah 1,666. Nilai tersebut dapat diartikan apabila kedisiplinan kerja, balas jasa tidak berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas karyawan, maka nilai variabel dependen produktivitas karyawan adalah 1,666.
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari kedisiplinan kerja adalah 0,327. Nilai tersebut dapat diartikan ketika kedisiplinan kerja naik sebesar 1 satuan, maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,327.
3. Diketahui nilai koefisien regresi dari balas jasa adalah 0,256. Nilai tersebut dapat diartikan ketika balas jasa naik sebesar 1 satuan, maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,256.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas kinerja karyawan.

**Tabel 5. Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.907	2	3.953	45.853	.000 <sup>a</sup>
	Residual	7.242	84	.086		
	Total	15.149	86			

a. Predictors: (Constant), Balas Jasa (X2), Kedisiplinan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 5, diketahui nilai F hitung 45,853 dan nilai *Sig.* adalah 0,000. Diketahui nilai  $F_{hitung} 45,853 > F_{tabel} 3,105$  dan nilai *Sig* adalah  $0,000 < 0,05$ , maka kedisiplinan kerja, balas jasa secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 7 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6 diperoleh hasil:

1. Diketahui nilai koefisien dari kedisiplinan kerja adalah 0,327, yakni bernilai positif. Hal ini berarti kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Diketahui nilai *Sig* dari variabel kedisiplinan kerja adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,081 > t_{tabel} 1,98$ , maka kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Diketahui nilai koefisien dari balas jasa adalah 0,256, yakni bernilai positif. Hal ini berarti balas jasa berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

**Tabel 6. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.666	.229		7.269	.000		
	Kedisiplinan Kerja (X1)	.327	.060	.448	5.417	.000	.832	1.201
	Balas Jasa (X2)	.256	.051	.412	4.986	.000	.832	1.201

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.522	.511	.29363

a. Predictors: (Constant), Balas Jasa (X2), Kedisiplinan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 7, diketahui nilai koefisien determinasi ( $R$ -Square) adalah 0,522. Nilai tersebut dapat diartikan variabel kedisiplinan kerja, balas jasa mampu mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 52,2% sisanya sebesar 100% - 52,2% = 47,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Seluruh variabel bebas, yakni kedisiplinan kerja, balas jasa mampu mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 52,2% sisanya sebesar 100% - 52,2% = 47,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.
2. Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji F, kedisiplinan kerja, balas jasa secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Diketahui nilai koefisien dari kedisiplinan kerja adalah 0,327, yakni bernilai positif. Hal ini berarti kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Diketahui nilai  $Sig$  dari variabel kedisiplinan kerja adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,081 > t_{tabel} 1,98$ , maka kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4. Diketahui nilai koefisien dari balas jasa adalah 0,256, yakni bernilai positif. Hal ini berarti balas jasa berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Diketahui nilai  $Sig$  dari variabel balas jasa adalah  $0,000 < 0,05$

---

dan  $t_{hitung} 4,986 > t_{tabel} 1,98$ , maka balas jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*: Yogyakarta: Gava Media
- Soengeng Pridjominoto dalam Sutrisno. 2015. Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Negri Sipil (Studi di kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(1), 79-86.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7-15.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).