

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA, DISPLIN KERJA, DAN PERSAINGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI BANK SUMUT SUKARAME**

Monika Deflis Warni Waruwu

Email: monicahuang1909@gmail.com

Jurusan Manajemen, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia Medan

ABSTRACT

This study aims to: a) empirically determine the effect of compensation on the productivity of Bank Sumut employees. b) empirically determine the effect of work discipline on the productivity of Bank Sumut employees. c) empirically determine the effect of work competition on the productivity of Bank Sumut employees. Peneliti used quantitative research methodology. According to the research there is a correlation between salary and productivity of 0.561, with a significance level of $0.000 < 0.05$; the correlation between work discipline and productivity is 0.528, with a significance level of $0.000 < 0.05$; and the correlation between work competition and productivity is 0.528, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Compensation, discipline, and job competition have a small but significant impact on employee productivity, with tcount values of 3.684 for compensation, 3.011 for discipline, and 2.867 for job competition. The factor in this study that has the greatest impact is compensation, with a value of 3.684.

Keywords: *Compensation, Discipline, Competition, Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: a) memahami secara empiris akibat kompensasi terhadap produktivitas karyawan Bank Sumut. b) mengetahui secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Bank Sumut. c) mengetahui secara empiris pengaruh persaingan kerja terhadap produktivitas karyawan Bank Sumut. Peneliti menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Menurut penelitian terdapat korelasi antara gaji dan produktivitas sebesar 0,561, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$; korelasi antara disiplin kerja dan produktivitas sebesar 0,528, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$; dan korelasi antara persaingan kerja dan produktivitas sebesar 0,528, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompensasi, disiplin, dan persaingan kerja memiliki akibat yang kecil namun signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai thitung sebesar 3,684 untuk kompensasi, 3,011 untuk disiplin, dan 2,867 untuk persaingan kerja. Faktor dalam penelitian ini yang memiliki dampak terbesar adalah kompensasi, dengan nilai 3,684.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin, Persaingan, Produktivitas

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang terampil harus dapat menggunakan metode organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan untuk menciptakan bisnis. Manajemen sumber daya manusia melibatkan pemeliharaan standar yang

tinggi, penyediaan tenaga kerja yang berkualitas, dan pengendalian biaya tenaga kerja karena sumber daya yang paling berharga bagi sebuah bisnis atau organisasi adalah orang-orangnya (Sutrisno, 2020).

Manajemen sumber daya SDM merupakan cara untuk mencapai

keunggulan kompetitif organisasi (Sutrisno, 2020). Penjelasan teori ini menunjukkan bahwa SDM memainkan peran yang jauh lebih besar dibandingkan faktor-faktor lain di luar perusahaan. Faktanya, sumber daya manusia (SDM) merupakan pusat dari banyak aktivitas perusahaan, termasuk menjalankan bisnis, mengendalikan dan mengevaluasi karyawan, dan bahkan memimpin perusahaan menuju kesuksesan.

Pada dasarnya, setiap organisasi atau perusahaan bercita-cita untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam industrinya dan menyimpan harapan bahwa suatu hari nanti mereka dapat mengalami pertumbuhan yang positif. Menurut (Panjaitan, 2018) produktivitas adalah proporsi seberapa berguna sebuah siklus dalam memberikan hasil. Produktivitas kerja adalah sikap mental seseorang tentang seberapa baik dan kompeten dalam pekerjaan mereka.

Penipuan di tempat kerja adalah salah satu perilaku karyawan yang tidak produktif. Sebagai gambaran kasus yang dikemukakan oleh Manalu (2020) bahwa ada pemerasan dan perlakuan tidak menyenangkan terhadap nasabah di sebuah bank rahasia pada tahun 2018, masalah yang mendasarinya terjadi ketika seorang nasabah datang ke bank karena kekecewaan atas tagihan yang sangat besar tanpa ada penegasan baik secara lisan, nasabah telah menerima pemberitahuan penonaktifan dari bank, baik secara tertulis maupun melalui telepon. Nasabah juga telah menyampaikan keluhan secara langsung kepada customer service bank dan kepada pihak bank sendiri, namun belum ada kejelasan mengenai peran bank dalam memulihkan rekening nasabah.

Karyawan perlu diberi motivasi berupa materi atau penghargaan agar dapat meningkatkan produktivitas, dan salah satu caranya ialah dengan pemberian kompensasi. Penjelasan yang diberikan oleh Sastrohadiwiryo dalam (Dwianto, Agung Surya., dan Purnamasari, 2019) kompensasi adalah hadiah atau balasan

yang diberikan oleh organisasi kepada perwakilannya yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk memajukan organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin di tempat kerja di dalam perusahaan adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas. Salah satu bagian utama dari efisiensi yang tinggi adalah disiplin kerja. Perasaan berkewajiban terhadap tugas yang telah didelegasikan kepadanya yang tercermin dalam disiplin kerja yang tinggi. Sikap dan kesadaran seseorang untuk menghormati, mematuhi, dan bekerja sama dalam pelaksanaan sanksi-sanksi yang ada apabila peraturan-peraturan yang dilanggar merupakan aspek-aspek dari kedisiplinan. (Sutrisno, 2020).

Persaingan di tempat kerja adalah faktor lain yang dapat berdampak pada produktivitas. Setiap bisnis mengalami persaingan di tempat kerja secara teratur. Persaingan adalah pertarungan antara setidaknya dua individu untuk mencapai tujuan terbatas yang serupa. Triton mengatakan bahwa persaingan kerja adalah kesempatan bagi para perwakilan untuk menciptakan dan menampilkan eksekusi. Semakin baik anda mengelolanya, semakin antusias anda terhadap pekerjaan dan profesi anda (Andika Rindi dkk, 2019). Hasilnya, stres, kecemasan, dan emosi negatif lainnya akan hilang dengan sendirinya. Persaingan biasanya dikoordinasikan untuk mencapai tujuan dan bukan kesombongan setiap orang. Konflik karyawan di tempat kerja juga bisa disebabkan oleh persaingan. Hal ini disebabkan karena karyawan menjadi jengkel ketika terjadi persaingan dalam bekerja. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat membujuk karyawan untuk bersaing satu sama lain dan bukannya saling menjatuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Bank Sumatera Utara (SUMUT) adalah salah satu lembaga keuangan di Sumatera Utara yang perkembangannya dari tahun ketahun mulai terlihat dan

berkembang begitu pesat sehingga mendapat banyak kepercayaan dan dengan mudah diterima oleh masyarakat Sumatera Utara. Dalam menghadapi perkembangan globalisasi dan persaingan yang sangat pesat maka perusahaan Bank Sumatera Utara (SUMUT) membutuhkan strategi selain sumber daya manusia yang kompeten. Strategi tersebut ialah dengan menambah fasilitas yang menunjang bagi para pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui kedisiplinan dan persaingan kerja pegawai.

Berdasarkan pra survei peneliti terdapat masalah di perusahaan Bank Sumut tentang produktivitas pegawai yang menurun, pegawai masih banyak yang kurang memperhatikan pekerjaan dan tidak berhasil mencapai target yang sudah ditetapkan, serta pegawai yang mengundurkan diri meningkat sebanyak 1,50% dari tahun sebelumnya dengan alasan masih kurang puas terhadap kompensasi yang diterima, dimana kompensasi yang diterima sebesar Rp 4.045.788 per bulan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah disiplin kerja pada perusahaan Bank Sumut hal ini dapat diketahui bahwa pegawai masih menunda-nunda pekerjaan seperti kasus yang terjadi pada bulan februari 2023. Awal masalah ada customer yang mengalami keluhan buku tabungannya hilang. customer tersebut langsung menghubungi pihak Bank untuk mengajukan pembuatan buku tabungan baru, namun pihak Bank tidak secepatnya menangani keluhan customer, sehingga customer tersebut bolak balik menanyakan kapan siap buku tabungannya tersebut, akan tetapi pihak Bank menyuruh customer tersebut menunggu sampai pihak menghubunginya. Kemudian masalah persaingan kerja yang masih kurang dalam mendapatkan nasabah dalam. Dari kasus-kasus yang terjadi dalam memperluas produktivitas, pegawai harus diberi materi atau hibah, salah satunya dengan memberikan kompensasi.

Dari latarbelakang diatas, penulis dapat mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Kerja Displin Kerja Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Bank Sumut Sukaramai”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Setiap dan semua uang yang diterima seseorang sebagai balasan atas pekerjaan dia untuk perusahaan, baik secara langsung ataupun tidak disebut sebagai kompensasi, terlepas dari apakah itu dalam bentuk uang atau barang (Jufrizen, 2018). Pegawai yang telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi akan diberi kompensasi. Menurut Arifin, tingkat kepuasan kerja seseorang berkorelasi langsung dengan besarnya penghargaan yang diterimanya, baik berupa uang, barang, maupun jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini dikarenakan seseorang yang merasa dihargai dan diperhatikan dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat (Azhar et al., 2020). Simamora mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diperoleh pekerja atas komitmen mereka kepada asosiasi (Ardianti et al., 2018).

Hasibuan, (2019) mengatakan bahwa faktor-faktor berikut ini berdampak pada kebijakan kompensasi:

1. Pasar organik pekerjaan
Upah akan sangat rendah jika ada lebih banyak pencari kerja (penawaran) daripada pekerjaan yang tersedia (permintaan).
2. Kapasitas dan keinginan
Jumlah kompensasi akan mendapat perhatian lebih jika kemampuan organisasi untuk membayar meningkat.
3. Serikat pekerja atau asosiasi perwakilan
Tingkat upah akan lebih menonjol jika organisasi pekerja solid dan kuat.
4. Produktivitas kerja karyawan akan menghasilkan kompensasi yang

lebih tinggi jika banyak dari mereka yang produktif dalam bekerja.

5. Hukum, peraturan, dan perintah presiden Upah minimum dan batas biaya layanan ditetapkan oleh pemerintah.
6. Tingkat kompensasi atau upah akan lebih tinggi jika daerah tersebut memiliki biaya hidup yang tinggi.
7. Posisi pekerja
Karyawan dengan level yang lebih tinggi akan dibayar lebih tinggi dan mendapatkan lebih banyak tunjangan.

Menurut Singodimedhi, ada empat faktor yang diperhitungkan dalam menentukan seberapa baik kinerja setiap orang dan berapa kompensasi yang mereka terima (Sutoro et al., 2020) yaitu sebagai berikut:

1. Gaji
Karyawan dibayar gaji secara teratur (sekali per bulan). Karyawan yang digaji biasanya telah menyelesaikan masa percobaan dan menjadi karyawan tetap.
2. Tunjangan
Tunjangan adalah balasan yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dianggap telah memberikan kontribusi yang sesuai dengan pencapaian tujuan perusahaan.
3. Insentif
Insentif merupakan bayaran yang diberikan kepada individu tertentu berdasarkan pencapaian mereka.
4. Fasilitas
Penyediaan fasilitas ini biasanya merupakan kompensasi tersendiri, tetapi merupakan tambahan dari bentuk kompensasi moneter atau material lainnya.

Disiplin

Arianto dalam (Pamulang, 2019) dijelaskan, disiplin adalah suatu tindakan yang dapat diukur untuk memastikan bahwa setiap kewajiban dilaksanakan dengan benar untuk mencapai tujuan. Sementara itu, Hasibuan mengatakan

bahwa disiplin merupakan kesadaran atau kesiapan seseorang untuk tunduk pada setiap keputusan dan standar hirarkis yang ditetapkan (Dewi, Ni Kadek Ira Agustini, 2023).

Ganyang (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen, yaitu:

1. Perusahaan memiliki target yang jelas
Setiap orang dalam organisasi harus bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Peraturan di tempat kerja akan menyebutkan tujuan perusahaan.
2. Adanya peraturan perusahaan
Peraturan perusahaan harus dibuat dengan jelas dan tertulis agar semua karyawan dapat memahami dan mematuhi.
3. Karyawan akan meniru atau memperhatikan sikap atau perilaku atasannya jika atasannya disiplin
Bawahan akan berperilaku serupa dengan atasan jika aturan organisasi secara umum diikuti oleh mereka.
4. Pertimbangan dan perhatian kepada pekerja
Situasi di mana perwakilan merupakan komponen penting dalam perusahaan mana pun akan dibangun oleh para manajer yang dapat memberikan perhatian khusus kepada setiap karyawan.
5. Adanya kompensasi dan disiplin
Karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik dan patuh akan mendapatkan kompensasi.

Afandi (2018) menyatakan bahwa indikator disiplin memiliki dua dimensi utama, yaitu:

1. Ketaatan waktu
Indikator nya: tiba di tempat kerja tepat waktu, memanfaatkan waktu secara efisien, dan tidak pernah absen dari pekerjaan.
2. Tanggung jawab
Indikatornya: Membuat laporan kerja harian, mematuhi semua

peraturan perusahaan, dan menetapkan target kerja.

Persaingan Kerja

Persaingan adalah pertarungan setidaknya dua orang untuk tujuan yang sangat terbatas yang tidak bisa dimiliki oleh semua orang. Triton mengatakan bahwa persaingan di tempat kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan memamerkan hasil kerja mereka (Andika Rindi dkk, 2019).

Indikator persaingan kerja yaitu:

1. Berpikir positif tentang kompetisi
Ini adalah langkah pertama dalam menghadapi persaingan.
2. Kembangkan kemampuan lebih lanjut
Berpusatlah pada apa yang Anda kuasai.
Lakukan lebih dari deskripsi pekerjaan Anda untuk menonjol di tengah keramaian. Sebagai hasilnya, melakukan lebih dari deskripsi pekerjaan Anda adalah hal yang baik.
3. Bangunlah hubungan yang baik dengan pimpinan Anda
4. Peran atasan sangat penting dalam menumbuhkan antusiasme bawahannya. Bangunlah hubungan yang kuat dengan atasan anda untuk memiliki hubungan yang profesional di mata atasan anda.
5. Bekerja sama dengan saingan
Strategi terakhir adalah berkolaborasi dengan pesaing. Berikan bantuan terbaik yang Anda bisa kepada pesaing jika mereka membutuhkannya.

Produktivitas

Kemampuan orang untuk memproduksi dalam kaitannya dengan input yang digunakan dikenal sebagai produktivitas kerja. Sinungan menyatakan bahwa pola pikir patriotik yang mencakup produktivitas dan dibangun di atas keyakinan diri bahwa segala sesuatunya akan menjadi lebih baik sekarang dan esok (Madjidu et al., 2022). Produktivitas kerja yang tinggi dapat diperoleh dengan asumsi perwakilan benar-benar mau bekerja sesuai kapasitasnya, sehingga tujuan organisasi

akan terlaksana dengan sungguh-sungguh dan produktif (Purnami & Utama, 2019).

Produktivitas di tempat kerja dipengaruhi oleh:

1. Pekerjaan yang membutuhkan antusiasme
Produktivitas mereka akan dipengaruhi oleh pekerjaan apa pun yang mereka lakukan dengan penuh minat atau antusiasme.
2. Dukungan dalam pilihan-pilihan yang mempengaruhi pekerjaan
Hampir semua yang dibutuhkan oleh karyawan dapat dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan, asalkan mereka berpartisipasi secara positif dalam perusahaan.
3. Bayaran yang tetap
Biasanya individu akan bersemangat bekerja karena mereka percaya bahwa mereka diberikan kegembiraan dan bantuan pemerintah melalui tunjangan dari organisasi.
4. Manajemen yang terampil
Sebuah tugas akan menemukan keberhasilan dan sesuai prinsip setelah manajemen dilakukan dengan inisiatif.
5. Kemungkinan untuk pengakuan diri
Jika bisnis mengakui keberadaan karyawan, mereka akan merasa puas dan terhormat.

Sutrisno dalam (Mamanua et al., 2022) mengatakan bahwa produktivitas diukur dalam:

1. Kapasitas mengembangkan lebih lanjut hasil yang dicapai
2. Sikap kerja keras
3. Kemajuan diri
4. Kualitas
5. Efektivitas

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di dikantor Bank Sukarama. Alamat Jl. Denai No.9, Tegal sari I, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian

dilaksanakan pada bulan Juli – Agustus 2023.

Teknik Sampling dan Besar Sampel Populasi

Sebanyak 168 orang yang bekerja di Bank Sumut Sumatera Utara merupakan populasi dari penelitian ini.

Sampel

Terdapat 63 responden dalam penelitian ini, dengan tingkat kesalahan 0,1%.

Teknik Sampling

Teknik random sampling adalah metode pemilihan yang digunakan penulis dalam penelitian ini.

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional merupakan konsep-konsep yang telah diklasifikasikan sebagai variabel yang akan diteliti dibatasi oleh definisi operasional. Di sisi lain, definisi operasional adalah aspek penelitian yang membatasi pengukuran variabel.

Variabel Bebas/*Independen Variable (X)*

Timbulnya atau berubahnya variabel terikat disebut variabel independen (bebas). Variabel bebas dari penelitian ini dalam hal ini adalah (X), yang menunjukkan sebagai berikut:

X_1 : Kompensasi

X_2 : Displin

X_3 : Persaingan

Variabel Terikat/*Dependen Variable (Y)*

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau hasil dari variabel independen adalah variabel dependen. Efisiensi perwakilan adalah variabel dependen dalam tinjauan ini, yang disebut dengan huruf Y.

Variabel terikat/ Dependen meliputi:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan

Untuk memudahkan jalannya

penelitian dikemukakan indikator keempat variabel pementian sebagai terlihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Kompensasi kerja (X_1)	1.Kompensasi finansial langsung	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus	
	2.Kompensasi tidak langsung	1. Asuransi 2.Fasilitas 3. Tunjangan 4. Uang Pensiun	
Displin Kerja(X_2)	1.Ketaatan Waktu	1. Datang tepat waktu 2.Pemanfaatan waktu yang berhasil 3.Selalu masuk kerja	
	2.Tanggung jawab	1.Setuju dengan semua aturan organisasi 2.Target kerja 3. Membuat laporan kerja setiap hari	
Persaingan Kerja (X_3)	1. Persaingan	1. Berpikir positif tentang persaingan	
	2.Keterampilan	1.Meningkatkan keterampilan	
	3. Bekerja melebihi deskripsi	1. Bekerja melebihi Deskripsi anda	
Produktivitas pegawai (Y)	1.Pengetahuan dan keterampilan	1. Pengembangan diri 2. Hasil yng dicapai 3. Mutu	
	2.Kemampuan	1. Kemampuan 2. Semangat Kerja 3. Efisiensi	

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian. Peneliti menggunakan dua jenis data untuk mengumpulkan data pada penelitian ini, yaitu:

Data Primer

Secara khusus, mengumpulkan data di tempat di lokasi penelitian untuk mendapatkan informasi menyeluruh tentang masalah yang sedang diteliti:

1. Observasi, yang melibatkan pemantauan dan pendokumentasian secara cermat terhadap kejadian-kejadian yang menjadi subjek penelitian. Dalam tinjauan ini, peneliti langsung menuju ke area penelitian dan mengambil fakta-fakta yang dapat diamati secara langsung dari artikel yang diteliti. Setelah itu mencatat data-data yang mereka dapatkan mengenai kegiatan penelitian dari hasil pengamatan tersebut.
2. Wawancara (interview), digunakan sebagai alat pengumpul informasi ketika melakukan investigasi awal untuk mengungkap masalah yang membutuhkan penelitian lebih lanjut dan juga ketika meminta informasi yang lebih rinci kepada responden.
3. Angket (Kuisisioner), yaitu metode pengumpulan data di mana berbagai data beserta alternatif tanggapan didistribusikan kepada para berkepentingan yang relevan.

Data Sekunder

Informasi yang diperoleh dari sumber tambahan atau sumber kedua untuk membantu informasi penting dikenal sebagai data tambahan atau sekunder yang bersifat opsional. Metode berikut ini digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data sekunder:

1. Studi Kepustakaan, khususnya bermacam-macam informasi, data, dan data melalui pemahaman buku,

pembacaan mata kuliah, dan pemeriksaan menghasilkan jenis proposisi hipotetis dan ide-ide yang membahas masalah yang dihadapi selama eksplorasi.

2. Studi lapangan (Field Research), merupakan jenis penelitian yang mengumpulkan data yang lengkap dan akurat tentang suatu subjek. Penelitian lapangan dipimpin dengan berfokus pada efek samping yang berbeda di lapangan dengan membuat catatan tentang pengungkapan efek samping yang berkaitan dengan masalah yang ditemukan.

Teknik Analisis Data

Sesuai dengan (Sugiyono, 2014) setelah pengumpulan data dari semua responden atau dari beberapa sumber data, sebuah proses yang dikenal sebagai analisis data dilakukan. Penulis menggunakan metode analisis data berikut ini untuk mengumpulkan dan mengkategorikan data yang diperlukan:

Korelasi Product Moment

Untuk memilih efek dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), para ahli menggunakan persamaan hubungan item kedua dari Sugiyono (2019: 246), seperti yang ditampilkan dalam:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Rumus

- r = Koefisien korelasi person
- N = Jumlah responden
- $\sum XY$ = Jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y
- $\sum X$ = Jumlah nilai X
- $\sum Y$ = Jumlah nilai Y
- $\sum X^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

- $\sum Y^2$ =Jumlah dari kuadrat nilai Y

Untuk menentukan bagaimana kategorisasi koefisien korelasi yang diusulkan menginterpretasikan upaya peningkatan kedua variabel tersebut oleh Sugiyono (2019) sebagai berikut:

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Product Moment

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Uji Signifikan

Rumus uji t Sugiyono digunakan untuk menentukan tingkat signifikan antara variabel bebas dan terikat yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Hubungan antar variabel

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Untuk mendapatkan informasi kuantitatif, nilai (skor) dari setiap jawaban pilihan (a, b, c, d, dan) tidak sepenuhnya ditetapkan secara berjenjang untuk setiap pertanyaan dengan menggunakan petunjuk penelitian yang dihubungkan dengan faktor bebas dan variabel terikat:

Tabel 3. Instrumen Skala Likert

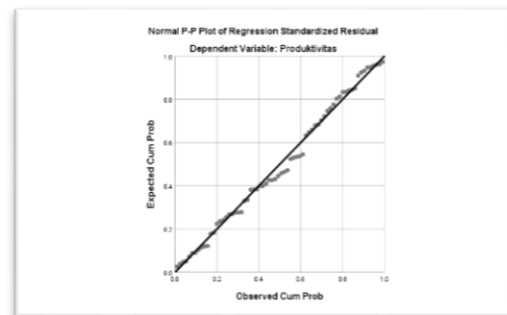
Skala	Score (nilai)
Selalu (S1)	5
Sering (Sr)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Hampir Tidak Pernah (HTP)	2
Tidak Pernah (TP)	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

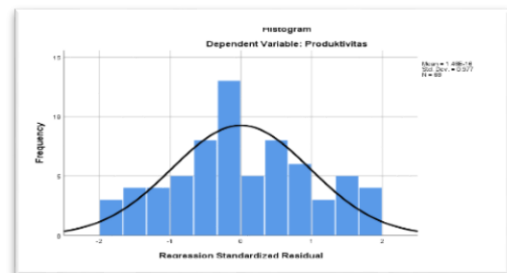
Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Penyebaran data yang menarik pada pusat kemiringan grafik atau histogram dari residualnya secara hipotesis dapat digunakan untuk memutuskan kenormalan.

Berdasarkan analisis grafik, uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat di bawah ini.



Gambar 1. Normalitas dengan Normal Probability Plot

Temuan ini menunjukkan bahwa distribusi data terdistribusi secara normal karena Gambar 1 menggambarkan data yang menyebar agak dekat dengan garis diagonal.



Gambar 2. Normalitas dengan Kurva Histogram

Kurva histogram berbentuk lonceng di atas menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal, seperti yang dapat disimpulkan dari temuan.

Menggunakan pemeriksaan faktual adalah satu lagi metode untuk melakukan uji kelaziman yang tak tertandingi. Untuk memutuskan apakah model kambuh memiliki sisa kelaziman, model ini cenderung diselesaikan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai Asymptotic Critical lebih besar

dari 0,05, maka efek dari uji Kolmogorov-Smirnov dipandang sebagai normalitas.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19308463
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.046
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, kemungkinan insentif untuk Asymp Sig (2-tailed) adalah 0,200. Karena batas signifikansi 0,05 lebih penting daripada nilai p likelihood sebesar 0,200, maka alasan kewajaran ditunjukkan dengan benar.

Uji Multikolineritas

Jika faktor-faktor bebas saling terkait, uji ini diharapkan dapat memutuskan apakah sebuah model mengandung faktor bebas yang sama dengan faktor bebas lainnya. Tabel di bawah ini menunjukkan konsekuensi dari uji multikolineritas yang digunakan dalam tinjauan ini.

Tabel 5. Tabel Uji Multikolineritas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.768	3.798		2.045	.045		
Kompensasi	.301	.082	.358	3.684	.000	.822	1.217
Disiplin	.257	.085	.296	3.011	.004	.802	1.247
Persaingan Kerja	.248	.087	.283	2.867	.006	.796	1.256

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas, setiap bagian bebas memiliki nilai VIF sebesar

1,217, 1,217, dan 1,247, sehingga tidak terjadi multikolineritas karena nilai VIF berada di bawah 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser dapat digunakan untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas. Caranya yaitu melihat angka probabilitas dari pengukuran uji Glejser bersama dengan kriteria yang sesuai.

1. Heteroskedastisitas tidak ada jika koefisien yang relevan lebih tinggi dari 0,05.
2. Terjadi heteroskedastisitas jika koefisien yang relevan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.721	2.101		2.247	.028
Kompensasi	-.088	.045	-.260	-1.940	.057
Disiplin	.028	.047	.079	.583	.562
Persaingan Kerja	.005	.048	.015	.113	.911

a. Dependent Variable: abs_res

Tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam penelitian ini, yang dibuktikan dengan nilai probabilitas (signifikan) koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen adalah 0,057, seperti yang tertera pada tabel sebelumnya, 0,562, dan lebih besar dari 0,05.

Uji Korelasi Product Moment

Temuan dari uji korelasi dengan menggunakan analisis korelasi product moment tercantum di bawah ini. Sebagai dasar untuk mewujudkan hubungan tersebut, model tingkat signifikansi berikut digunakan:

1. Jika nilai sig < 0,05, maka terdapat hubungan yang relevan

2. Jika nilai sig lebih > 0,05, maka terdapat hubungan yang berarti
Berikut adalah hasil uji korelasi product moment

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Product Moment

Correlations				
		Kompen sasi	Disip lin Kerja	Persain Kerja
Kompensi	Pearson Correlation	1	.346*	.356**
	Sig. (2-tailed)		.004	.003
	N	68	68	68
Disiplin	Pearson Correlation	.346**	1	.384**
	Sig. (2-tailed)	.004		.001
	N	68	68	68
Persaingan Kerja	Pearson Correlation	.356**	.384*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	
	N	68	68	68
Produktivitas	Pearson Correlation	.561**	.528*	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	68	68	68

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Berdasarkan tabel di atas, koefisien hubungan (r) antara kompensasi dan produktivitas adalah sebesar 0,561. Tingkat relevansinya yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, terdapat hubungan yang cukup positif dan signifikan antara kompensasi dan produksi.
2. Koefisien korelasi (r) antara disiplin dan produksi adalah 0,528. Tingkat relevansinya yaitu $0,000 < 0,05$ berdasarkan data yang disebutkan di atas. Dengan demikian, produktivitas dan disiplin memiliki hubungan yang cukup erat. Hubungan ini sangat kuat.
3. Pada tabel di atas, koefisien korelasi (r) antara persaingan kerja dan produktivitas adalah 0,528. Tingkat relevansinya yaitu $0,000 < 0,05$. Maka, produktivitas dan kompensasi memiliki hubungan yang cukup signifikan dan positif.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Dengan asumsi bahwa faktor bebas lainnya adalah tetap, uji tidak lengkap ini digunakan untuk memutuskan apakah variabel otonom hanya mempengaruhi variabel terikat. Uji t digunakan untuk mensurvei efek fraksional dari setiap komponen otonom pada variabel bebas. Tingkat keyakinan yang digunakan yaitu 95%.

Atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$)

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = 68

k = jumlah variabel yang digunakan,

k = 4

Derajat kebebasan / degree of freedom (df) = (n-k) = 68 - 4 = 90 (1,997)

Tabel 8. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error		
1	(Constant)	7.768	3.798		2.045
	Kompensasi	.301	.082	.358	3.684
	Disiplin	.257	.085	.296	3.011
	Persaingan Kerja	.248	.087	.283	2.867

a. Dependent Variable: Produktivitas

Pengaruh dari setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel di atas sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk kompensasi adalah $3,684 > 1,997$, dan tingkat relevansinya adalah $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, kita dapat menarik kesimpulan bahwa kompensasi pada dasarnya mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Nilai thitung untuk disiplin adalah $3,011 > 1,997$ dan tingkat relevansinya adalah $0,004 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap hasil kerja.
3. Nilai thitung untuk persaingan kerja adalah 2.867, yang lebih tinggi dari 1.997, dan tingkat relevansi adalah 0.006, yang lebih rendah dari 0.05.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

SIMPULAN

1. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,561 antara produktivitas dan kompensasi ditemukan dengan menggunakan Uji Korelasi Product Moment, dengan tingkat relevan sebesar $0,0000 < 0,05$. Dalam penelitian ini, ditemukan hubungan yang cukup positif dan substansial antara produktivitas dan kompensasi. Koefisien korelasi (r) antara disiplin dan produksi adalah 0.528, dengan tingkat relevan $0.0000 < 0,05$. Hasilnya adalah terdapat hubungan yang cukup positif dan cukup relevan antara disiplin dan produksi. Tingkat relevansi adalah $0.000 < 0.05$, dan koefisien korelasi (r) antara produktivitas dan persaingan kerja adalah 0.528. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup baik dan positif antara kompensasi dan produktivitas.
2. Temuan uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,684 > 1,997$. Kesimpulannya adalah bahwa kompensasi pada dasarnya mempengaruhi produktivitas kerja. Nilai t hitung untuk disiplin adalah $3.011 > 1.997$, dan tingkat relevansi $0.004 < 0,05$. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap hasil kerja. Tingkat kepentingan persaingan kerja adalah $0.006 < 0,05$, dan nilai t hitung adalah $2.867 > 1.997$. Kesimpulannya adalah bahwa persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

SARAN

1. Melakukan penelitian tambahan untuk melihat objek penelitian lain yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan Bank Sumut Sukarame.
2. Bank Sumut dapat memutuskan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Rindi, & Dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204.
<https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
<https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Dewi, Ni Kadek Ira Agustini, A. . S. K. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570–585.

- <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>
- Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., M. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Realita*. In Media.
- Dwianto, Agung Surya., dan Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, Vol 2 No 2 (ISSN 2599-3410), 209–223.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Mamanua, G. I., Tewal, B., & Saerang, R. T. (2022). Analisis Pengaruh Mood, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa. *Emba*, 10(4), 1728–1742.
- Pamulang, W. U. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
- Sutrisno, D. S. (2020). The Effect of Training and Work Discipline on Employee Productivity at PT Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 57. <https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.13583>