

The Effect of Compensation, Creativity and Work Discipline On Employee Performance at PT. Kreativitas Aset Medan**Pengaruh Kompensasi, Kreativitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreativitas Aset Medan****William Chandra¹, Fajar Rezeki Ananda Lubis^{2*}, Renaldy Lies³**

Universitas Prima Indonesia

fajarrezekianandalubis@unprimdn.ac.id*

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of the study was to examine and analyze the effect of Compensation, Creativity and Work Discipline on Employee Performance at PT. Medan Asset Creativity. This research is an explanatory research. Population; totaling 142 employees and the number of samples as many as 105 employees. technique; sampling; used is random sampling. Partial test results Compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Asset Creativity Medan, partially Creativity has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Medan Asset Creativity, partially Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Medan Asset Creativity and simultaneously Compensation, Creativity and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Media Asset Creativity.

Keywords: Compensation, Creativity, Work Discipline, Employee Performance**ABSTRAK**

Tujuan Penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Kreativitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan. Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research. Populasi berjumlah 142 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 105 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Hasil pengujian secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan, secara parsial Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan, secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan dan secara simultan Kompensasi, Kreativitas dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kreativitas, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**1. Pendahuluan**

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena

untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial antara lain berupa gaji/upah dan insentif. Kompensasi yang diterima karyawan yang masih belum memuaskan karyawan. Hal ini disebabkan kenaikan gaji yang tidak ada sepanjang tahun 2021. Insentif yang tidak mengalami peningkatan tetapi target penjualan mengalami kenaikan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Kreativitas atau berfikir kreatif sebagai kemampuan untuk melihat bermacam-macam kemungkinan penyelesaian terhadap suatu masalah merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian di dalam perusahaan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk lebih kreatif dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan pada perusahaan ini mengalami penurunan kreativitas yang terlihat dari cara promosi online yang tidak mempunyai pengembangan. Hal ini diakibatkan kurangnya semangat kerja karyawan dalam bekerja sehingga karyawan kurang mempuntai tingkat kreativitas yang baik dalam pelaksanaan tugasnya.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang disumbangkan kepada perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja di dalam perusahaan. Disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya mengalami penurunan. Penurunan disiplin kerja karyawan terlihat dari banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran aturan perusahaan PT. Kreativitas Aset Medan. Selain itu, SOP perusahaan yang tidak dijalankan dengan baik dan tepat oleh karyawan sehingga pekerjaan yang diselesaikan kurang memuaskan.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Menurut Edison, dkk., (2016), "Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun *natural* yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkan." Menurut Hasibuan (2018), "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan." Menurut Darodjat (2018), "Kompensasi disebut juga sebagai penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi." Berdasarkan pengertian di atas, bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau usaha-usaha yang dikerjakan serta dihasilkan kepada perusahaan.

Menurut Tegar (2019), indikator kompensasi karyawan adalah :

4. Upah atau gaji
4. Insentif
4. Tunjangan
4. Fasilitas

Kreativitas

Menurut Sumarsono dan Supardi (2019), "Kreativitas merupakan proses yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan. Kemampuan dan bakat merupakan dasarnya, tetapi pengetahuan dari lingkungannya dapat juga mempengaruhi kreativitas seseorang." Menurut Asnawati (2021), "Kreativitas adalah untuk berpikir yang baru dan berbeda."

Menurut Irnawati (2021), "Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk mengungkapkan ide atau gagasan melalui proses berpikir kreatif untuk menciptakan sesuatu yang memerlukan konsentrasi, perhatian, kemauan, usaha dan ketekunan." Berdasarkan pengertian menurut ahli di atas bahwa dapat disimpulkan Kreativitas merupakan kemampuan berpikir tingkat tinggi yang mengimplikasikan terjadinya eskalasi dalam kemampuan berpikir, ditandai oleh suksesi, diskontinuitas, diferensiasi, dan integrasi antara tahap perkembangan. Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan atau daya cipta. Menurut Riyanti (2019), Ciri-ciri manusia yang kreatif adalah sebagai berikut:

1. Memiliki rasa ingin tahu yang besar
2. Menyukai tantangan
3. Berpikir dari berbagai macam sudut pandang
4. Optimis
5. Fleksibel

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2017), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manjanya untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan pengertian diatas bahwa disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan atau ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Teladan pemimpin
2. Keadilan
3. Sanksi hukuman
4. Ketegasan

Kinerja Karyawan

Menurut Torang (2018), Kinerja karyawan adalah Kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hamali (2019), kinerja karyawan adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

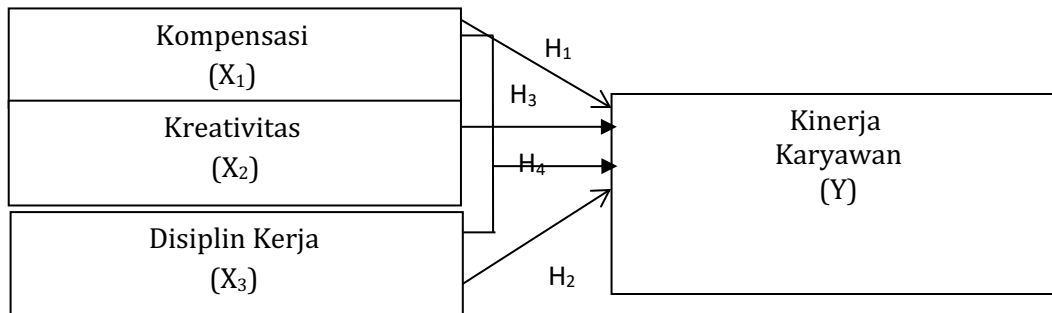
Menurut Bangun (2018), indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan

3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan berkerja sama

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pemikiran maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan
- H2. Kreativitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan
- H3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan
- H4. Kompensasi, Kreativitas dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 142 karyawan. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling sensus*. Dalam penelitian ini, ada tiga teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dengan Bantuan SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1.
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	2.119	3.198		.663	.509
	Kompensasi	.364	.092	.328	3.939	.000
	Kreativitas	.261	.077	.288	3.393	.001
	Disiplin	.263	.100	.232	2.619	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 2,119 + 0,364 X_1 + 0,261 X_2 + 0,263 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah nilai konstanta sebesar 2,119 yang menunjukkan variabel Kompensasi, Kreativitas dan Disiplin dianggap nol (0) maka Kinerja Karyawan sebesar 0,050. Nilai satuan regresi Kompensasi sebesar 0,364 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 , maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,364 satuan. Nilai satuan regresi Kreativitas sebesar 0,261 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,261 satuan. Nilai satuan regresi Disiplin sebesar 0,263 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,263 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.370	9.590

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas Kompensasi, Kreativitas dan Disiplin sebesar 37%sedangkan sisanya sebesar 63% (100% - 37%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, pelatihan kerja dan sebagainya.

Pengujian Signifikansi Secara Simultan

Tabel 2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si g.
1	Regression	5900.729	3	1966.910	21.388	.000 ^b
	Residual	9288.261	101	91.963		
	Total	15188.990	104			

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Nilai F hitung (21,388) > F tabel (2,69) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa Ha diterima Ho ditolak, sehingga disimpulkan bahwa secara simultan Kompensasi, Kreativitas dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan.

Pengujian Signifikansi Secara Parsial**Tabel 4. Uji Parsial**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.119	3.198		.663	.509
	Kompensasi	.364	.092	.328	3.939	.000
	Kreativitas	.261	.077	.288	3.393	.001
	Disiplin	.263	.100	.232	2.619	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau 3,939 > 1,984 dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak. yaitu secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau 3,393 > 1,984 dan signifikan yang diperoleh 0,001 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak. yaitu secara parsial Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau 2,619 > 1,984 dan signifikan yang diperoleh 0,010 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak. yaitu secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau 3,939 > 1,984 dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak. yaitu secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan. Hasil ini sejalan dengan teori menurut Wibowo (2018), dalam kenyataannya, setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial antara lain berupa gaji/upah dan insentif. Kompensasi yang diterima karyawan PT. Kreativitas Aset Medan yang masih belum memuaskan karyawan. Hal ini disebabkan kenaikan gaji yang tidak ada sepanjang tahun 2021. Insentif yang tidak mengalami peningkatan tetapi target penjualan mengalami kenaikan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau 3,393 > 1,984 dan signifikan yang diperoleh 0,001 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak. yaitu secara parsial Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanti (2019),

“Kreativitas merupakan sebuah sifat, kemampuan, proses berkreasi, pertimbangan-pertimbangan yang mempengaruhi perilaku dan menghasilkan hal yang baru sehingga tingkat kinerja meningkat. Kreativitas atau berfikir kreatif sebagai kemampuan untuk melihat bermacam-macam kemungkinan penyelesaian terhadap suatu masalah merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian di dalam perusahaan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk lebih kreatif dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan pada perusahaan ini mengalami penurunan kreativitas yang terlihat dari cara promosi online yang tidak mempunyai pengembangan. Hal ini diakibatkan kurangnya semangat kerja karyawan dalam bekerja sehingga karyawan kurang mempuntai tingkat kreativitas yang baik dalam pelaksanaan tugasnya.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,619 > 1,984$ dan signifikan yang diperoleh $0,010 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak. yaitu secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan. Hasil ini sejalan dengan teori menurut Sutrisno (2019), masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang disumbangkan kepada perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja didalam perusahaan. Disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya mengalami penurunan. Penurunan disiplin kerja karyawan terlihat dari banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran aturan perusahaan PT. Kreativitas Aset Medan. Selain itu, SOP perusahaan yang tidak dijalankan dengan baik dan tepat oleh karyawan sehingga pekerjaan yang diselesaikan kurang memuaskan.

5. Penutup

Kesimpulan

Hasil pengujian secara parsial diperoleh secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan, secara parsial Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan dan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan. Secara simultan Kompensasi, Kreativitas dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan.

Saran

Saran-saran yang berguna bagi Kreativitas Aset Medan ini adalah meningkatkan kompensasi dan ketepatan waktu karyawan dalam penerimaan kompensasi seperti gaji, insentif dan bonus, meningkatkan Kreativitas karyawan dengan memberikan *reward* dan meningkatkan Disiplin kerja dengan menerapkan dan mengatur aturan yang lebih tegas.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi. Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Asnawati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Darodjat. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Edison. (2016). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Amali. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irnawati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gaja Mada University Press,
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. (2018). *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom. Yogyakarta.
- Riyanti. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono dan Supardi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tegar. (2019). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Torang. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.