

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KANTOR KECAMATAN KENCONG KABUPATEN JEMBER

Muhamad Pria Aji Pratama, Akhmad suharto , Nursaidah
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
E-mail : pratamaaji847@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa kuesioner dan wawancara terhadap 38 responden dengan teknik *sampling*, yang bertujuan untuk mengetahui responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji dan heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (0,903), dan disiplin kerja (0.749) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil kompensasi (0,000), disiplin kerja (0,000). Semuanya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, disiplin kerja, produktivitas kerja

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011 : 2).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji,

upah, premi, bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan (Husein Umar, 2007:16). Masalah yang dihadapi terkait dengan kompensasi kerja menurut Camat kecamatan kencong, karyawan kecamatan menuntut tunjangan selalu diberikan lebih karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun selalu meningkat. Karyawan merasa tunjangan yang diterima selalu kurang dikarenakan kebutuhan hidup semakin banyak. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kurang puas terhadap apa yang mereka terima selama bekerja. Untuk itu pemberian

kompetensi sangat vital bagi kelangsungan instansi kecamatan kencong.

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sinungan, 2003:12).

Tabel 1.1 Tabel produktivitas kecamatan kencong pada tahun 2017

No	Bagian	Target	Realisasi	Persentase %
1	Kependudukan	500	788	157,6%
2	PPAT(Akta Tanah)	100	67	67%
3	Pelayanan KK	500	873	174,6%
4	Infrastruktur	3	2	66,6%
5	Pembinaan KB	20	38	180%

Sumber: tabel produktivitas kerja kecamatan kencong, data diolah 2017

Dari tabel diatas kita dapat melihat jumlah produktivitas kerja terjadi fluktuatif, yaitu ada yang melebihi target dan ada sebagian yang belum mencapai target dari 2017 tersebut terdapat 5 bagian pekerjaan 3 diantaranya tercapai target dan 2 diantaranya belum mencapai target

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan Singodimedjo (2000)

Tabel 1.2. Daftar ketidakhadiran karyawan bulan Januari s/d Desember 2017

Nomer	Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Persentase (%)
1	Januari	38	27	12	31,5%
2	Februari	38	24	6	15,7%
3	Maret	38	27	4	10,5%
4	April	38	26	9	23,6%
5	Mei	38	27	6	15,7%
6	Juni	38	26	3	7,8%
7	Juli	38	27	7	18,4%
8	Agustus	38	27	10	26,3%
9	September	38	26	2	5,2%
10	Oktober	38	27	9	23,6%
11	November	38	26	5	13,1%
12	Desember	38	27	3	7,8%

Sumber: Absensi Kantor Kecamatan Kencong Jember 2017, Data diolah

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Kecamatan Kencong Jember?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Kecamatan Kencong Jember?
3. Apakah pemberian kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Kecamatan Kencong Jember?

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

1. Kompensasi

Kompensasi 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 (Simamora 2004:442)

2. Disiplin Kerja

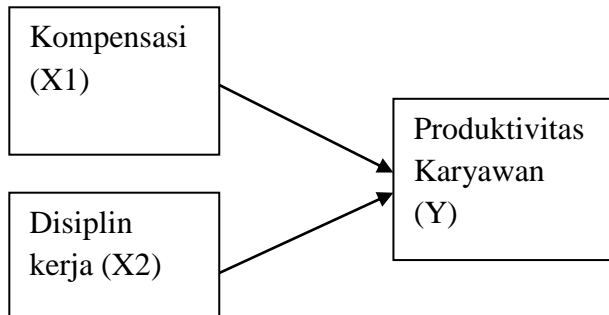
Penyesuaian dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kacauan-kacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Azhad, dk., 2015: 34).

3. Produktivitas Kerja

Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan

sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986:22).

2.2 Kerangka Konseptual



2.3 Hipotesis

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember.

H2 : Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember.

III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah satu kesatuan individu atau subjek pada suatu wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Sugiyono (2006) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember, yaitu sebanyak 38 orang karyawan dan akan dilibatkan sebagai responden.

2. Sampel

Sampling Jenuh (*sensus sampling*) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil

atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember sebanyak 38 orang.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

3.3 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi).

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r table (n-2) dan nilai signifikansi < 0,0

Table 4.8 : Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/indikator	kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r table	Nilai sig	Alpha	
Kompensasi						
1	X1.1	0,703	0,3120	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,935	0,3120	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,935	0,3120	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,478	0,3120	0,002	0,05	Valid
Disiplin Kerja						
1	X2.1	0,920	0,3120	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,854	0,3120	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,520	0,3120	0,001	0,05	Valid
4	X2.4	0,920	0,3120	0,000	0,05	Valid
Produktivitas Kerja						
1	Y.1	0,746	0,3120	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,819	0,3120	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,605	0,3120	0,000	0,05	Valid
4	Y.4	0,731	0,3120	0,000	0,05	Valid
5	Y.5	0,731	0,3120	0,000	0,05	Valid
6	Y.6	0,746	0,3120	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh nilai sig lebih kecil daripada 0,05, sehingga kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X ₁)	0,784	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,809	0,600	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,821	0,600	Reliabel

hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai cronbach's alpha diatas 0,700 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi
1	Constanta	-2,560
2	Kompensasi (X ₁)	0,903
3	Disiplin Kerja (X ₂)	0,749

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = -2.560 + 0,903 X_1 - 0,749 X_2$$

Nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,903 menunjukkan jika nilai variabel produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,903satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika kompensasi semakin baik maka produktivitas kerja karyawan kantor Kecamatan Kencong semakin baik juga.

.Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,749 menunjukkan jika nilai variabel produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,749 satuan, dengan asumsi variabel kompensasi dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika komitmen semakin baik maka kinerja karyawan kantor Kecamatan Kencong semakin baik juga.

4.3 Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian dilakukan dengan melihat statistic t hitung dengan statistik t tabel dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesisi ditolak.

Tabel 4.12 Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikasi	Taraf	t _{hitung}	t _{table}	Keterangan
		Hitung	Signifikasi			
1	Kompensasi	0,000	0,05	13,428	1,6883	Signifikan
2	Disiplin Kerja	0,000	0,05	10,616	1,6883	Signifikan

4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,967
2	<i>R Square</i>	0,934
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,931

Dari tabel 4.15, diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.931. Hal ini berarti 93.1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Kompensasi dan disiplin, sedangkan sisanya sebesar 0,069% atau 6.9% ditengkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini

4.3 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja pada kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember.

1. Pengaruh secara parsial motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (13,428) > t_{tabel} (1.6883)

dan signifikan $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember. T_{hitung} positif, semakin meningkat tanggapan positif yang diberikan pada karyawan maka akan berdampak pada tanggapan produktivitas kerja karyawan kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting dilakukan dalam Instansi. Kompensasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. (Menurut Simamora 2004:442) Kompensasi 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. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Nidhaul izzah (2016), Rizky Reydonizhar (2017), Yusrita (2013) dan Dian Irma Aprianti (2014). Dalam penelitian ini menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (10,616) > t_{tabel} (1.6883) dan signifikan $0.028 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada

kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember. T_{hitung} positif, semakin menurun tanggapan disiplin akan berdampak menambah produktivitas kerja karyawan kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember. Menurut (Sutrisno 2009) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Nidhaul izzah (2016), Rizky Reydonizhar (2017), Yusrita (2013) dan Dian Irma Aprianti (2014). Dalam penelitian ini menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember
2. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember.
3. Berdasarkan variabel kompensasi dan disiplin kerja membuktikan bahwa terdapat perpengaruh positif dan signifikan, disiplin perpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas, maka penulis dapat memberikan saran khususnya kepada pihak kecamatan Kencong Kabupaten Jember, yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga Produktivitas karyawan lebih menitikberatkan pada kompensasi dan disiplin kerja sehingga dengan lebih memerhatikan dua aspek tersebut, diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember terkait hasil penelitian adalah :

1. Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember sebaiknya meningkatkan tingkat kompensasi dan kedisiplinan , yakni dengan memberikan kompensasi tepat waktu juga sanksi atau hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh Instansi.
2. Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui kompensasi dan disiplin kerja. Tetapi penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda-beda. sehingga diperlukan penelitian kembali yang mengkaji peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui kompensasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Azhad, M. Nailly, Anwar, Nurul Qomariah, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cahaya Ilmu, Jember

Riyanto. (1986). *Produktivitas Dan Tenaga Kerja*. Jakarta. SIUP

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber daya manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta

Singodimedjo. Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS

Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan RnD*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung Alfabeta

Sutrisno, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana

Umar Husein. (2007). *Metode Penelitian Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada