

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TULUNGAGUNG

THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON THE EMPLOYEES' WORKING PRODUCTIVITY
AT THE OFFICE OF REGIONAL EMPLOYMENT, T
ULUNGAGUNG REGENCY

ABSTRACT

By:

DEDDY EKA PURNAMA

Based on the formulation of the problem, then the objectives of the study can be stated as follows: 1) the study is used to know the simultaneous influence of compensational variables on the employees' working productivity at the Office of Regional Employment, Tulungagung Regency, 2) this study is carried out to know which variable of compensation has the most dominant influence on the employees' working productivity at the Office of Regional Employment, Tulungagung Regency. The research is carried out for the employees of the Office of Regional Employment, Tulungagung Regency. The study is started from August 28, 2011 to February 2, 2012 or as long as 6 months.

This study uses an explanatory research with the survey method, i.e. it tries to explain the system of compensation providing on the increase of employees' working productivity. Survey is done to obtain the needed information, i.e. data related to the variables of the study. The sample taking from the population is done by random sampling. In determining the size of sample, the researcher takes 63 respondents from all employees at the Office of Regional Employment, Tulungagung Regency. The technique of analysis is statistical analysis by using the analytical model of multiple linear regression.

The conclusions that can be derived from the analysis and the discussion from the previous chapters are as follows: 1) the variables of Main Salary, Extra time Fee, Functional Allowance, Rice Allowance, Children and Wife Allowance simultaneously have significant influence on the employees' working productivity at the Office of Regional Employment, Tulungagung Regency, while partially the variables of Main Salary, Extra time Fee, and Children and Wife Allowance have influence on the employees' working productivity at the Office of Regional Employment, Tulungagung Regency, 2) variable of Extra time Fee is the one that has the most dominant influence on the employees' working productivity at the Office of Regional Employment, Tulungagung Regency.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam memasuki dunia yang cepat berubah karena adanya revolusi teknologi informasi, komunikasi dan transportasi suatu organisasi dituntut untuk senantiasa beradaptasi dengan lingkungan yang cepat berubah tersebut. Perusahaan sebagai suatu organisasi, juga dituntut menjaga eksistensi di tengah persaingan serta selalu mengadakan perbaikan dan inovasi. Untuk itu, perusahaan pasti telah menetapkan tujuan dan

perspektif yang lebih baik untuk masa-masa ke depan. Berbagai strategi selalu diperhitungkan dalam mengambil kebijakan-kebijakan untuk mencapai tujuan dan perspektif tersebut.

Salah satu kebijakan strategi yang berpengaruh dalam perusahaan adalah strategi dalam sistem kompensasi. Strategi ini sangat penting untuk diperhitungkan oleh perusahaan, terutama untuk melihat pertumbuhan produktivitas kerja pegawai perusahaan. Strategi sistem kompensasi yang tepat merupakan

suatu yang penting bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Hal ini berkaitan dengan asumsi umum yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang baik mempunyai dampak yang tinggi terhadap produktivitas kerja pegawai. Karena kompensasi sebagai perwujudan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya ini berhubungan dengan kepuasan kerja, yang berpengaruh pula terhadap produktivitas.

Secara umum, orang menjadi pegawai dan bekerja di perusahaan karena ingin memperoleh kepuasan kerja, yang antara lain melalui kompensasi yang diperolehnya. Di sisi lain, perusahaan menggunakan imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang-orang (pegawai) serta memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi mereka dan organisasi (perusahaan). Kompensasi yang berhubungan erat dengan kepuasan kerja ini dapat dilihat dari perbandingan antara apa yang diterima pegawai dengan apa yang seharusnya diterimanya. Dari perbandingan ini dapat dinyatakan apakah kompensasi sudah sesuai, terlalu rendah, atau cukup tinggi.

Hubungan antar pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang akan membuat para pegawai terdorong untuk bekerja dengan optimal yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisiensi dan tingkat efektivitas tinggi. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan diperoleh dari pekerjaannya, dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja atau kinerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2003). Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja ini juga dapat menjadi motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran itulah, maka penulis tertarik

untuk mengkaji dan menganalisis masalah ini serta menemukan hasilnya. Penelitian ini dilakukan terutama pada pegawai pemerintah Kabupaten Tulungagung pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Dengan asumsi bahwa perusahaan ini cukup besar dan berpengalaman dalam mengelola potensi sumber daya yang ada, khususnya sumber daya manusia, dan menghasilkan mutu produk yang dapat dijamin, serta dapat menjaga dengan baik kelangsungan peningkatan produktivitasnya.

1.2. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.
2. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel kompensasi mana yang paling berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.

METODE PENELITIAN

2.1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten. Penelitian dimulai tanggal 28 Agustus 2011 sampai dengan tanggal 2 Pebruari 2012 atau selama 6 bulan.

2.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini mengarah pada disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya mengenai pengaruh sistem pemberian kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai, terutama di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian penjelasan (explanatory research) dengan metode survei, yaitu penelitian yang berusaha

menjelaskan pengaruh sistem pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Survei dilakukan untuk menjangkau informasi yang dibutuhkan yaitu data yang berhubungan dengan variabel penelitian.

2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Penarikan sampel dari populasi dilakukan secara *random sampling*. Dalam menentukan ukuran sample, peneliti mengambil sebanyak 63 orang responden dari seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.

2.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah analisis statistik dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan rumus (Sugiono,2000:251) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Gaji Pokok

X₂ = Upah Lembur

X₃ = Tunjangan Jabatan

X₄ = Tunjangan Beras

X₅ = Tunjangan Anak dan Istri

a = Konstanta

bi = Koefisien regresi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Hasil Penelitian

Motivasi yang dimaksud disini adalah dengan memenuhi kebutuhan pegawai yang dicukupi dengan sistem gaji atau penghargaan yang dilakukan oleh pimpinan dengan pemenuhan kebutuhan yang berupa Gaji Pokok, keselamatan, kebutuhan social, Tunjangan Beras dan aktualiasai diril. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan variable-variable yang menjadi perhatian pokok dan motivasi pegawai untuk meningkatkan presatsi kerja.

3.1.1. Gaji Pokok

Gaji Pokok yaitu kebutuhan yang merupakan kebutuhan mempertahankan hidup yang nyata akan tampak dalam pemenuhan kebutuhan akan sandang, pangan dan perumahan

Tabel .1. Frekwensi Respondent mengenai Gaji Pokok yang diterima.

No	Pendapat	F	Persentase
1	Sangat sesuai	3	10
2	Sesuai	27	90
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak sesuai	-	-
5	Sangat tidak sesuai	-	-
	Jumlah	30	100

Berdasarkan table ini, mayoritas menyatakan gaji pokok yang diberikan sesuai, sebesar 90 % yang sangat sesuai 10 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji pokok yang diberikan kepada para pegawai sesuai dengan keinginan pegawai sehingga gaji pokok yang terkait dengan bekerja juga sesuai dengan demikian hubungan antara gaji pokok terhadap Produktivitas Kerja pegawai ada hubungan positif.

Gaji pokok ini merupakan kebutuhan mempertahankan hidup dan manifestasinya yang nyata akan

tampak dalam pemenuhan kebutuhannya akan sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak akan dapat dikatakan hidup secara normal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis. Maslow menyatakan bahwa setiap orang

akan berusaha untuk terlebih dahulu memenuhi kebutuhan pokok, yaitu Gaji Pokok sehingga seseorang termotivasi untuk mendapatkan upah, dimana upah tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

3.1.2. Upah Lembur

Upah Lembur yaitu kebutuhan dalam perlindungan dan keamanan serta dapat terlihat pada kebutuhan akan keamanan jiwa, keamanan harta perlakuan yang adil dan jaminan hari tua.

Tabel 2. Frekwensi pendapat Responden mengenai Upah Lembur Pegawai

No	Pendapat	F	Persentase
1	Sangat Baik	10	34
2	Baik	15	50
3	Cukup baik	5	16
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	30	100

Tabel 2. menunjukkan bahwa Upah Lembur pegawai mayoritas menyatakan baik 50 %, sedangkan yang sangat baik sebesar 34 % dan cukup baik sebesar 16 %. Upah Lembur pegawai responden menunjukkan baik dengan Tunjangan Beras sehingga motivasi dalam bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Hubungan sosial yang ada diantara pegawai merupakan faktor yang cukup penting dalam menimbulkan kepuasan dan kegairahan kerja. Adanya ketegangan yang muncul dalam hubungan ini mudah sekali menimbulkan akibat, yang kurang baik. Dalam hal ini faktor kepribadian sering kali menonjol yang merupakan faktor yang langsung tak langsung mempengaruhi keharmonisan dalam hubungan sosial antar pegawai, demikian juga latar belakang dan adat kebiasaan para pegawainya.

Menurut Maslow kebutuhan Upah Lembur dan keamanan kerja dimaksudkan adanya rasa aman,

tentram, bebas dari rasa takut dan adanya jaminan dimasa mendatang atas diri seseorang dalam bekerja. Konsep ini mengandung pengertian, bahwa kebutuhan keamanan dan Upah Lembur kerja berisikan perlindungan dari ancaman bahaya fisik, adanya jaminan kesehatan dan jaminan hari tua. Pemenuhan kebutuhan ini, para pegawai selain mendapatkan jaminan dari induk organisasi tempat bekerja, yang lebih penting lagi para pegawai harus dapat menciptakan situasi dan kondisi yang menyenangkan secara individu sehingga terbebas dari rasa takut.

3.1.3. Tunjangan Jabatan

Kebutuhan social yaitu merupakan kebutuhan yang paling penting untuk diperhatikan setelah kedua jenis kebutuhan yang telah dijelaskan diatas terpenuhi. Antara lain kebutuhan akan persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dikelompoknya atau kekeluargaan.

Tabel 3. Frekwensi pendapat Respondent tentang Tunjangan Jabatan.

No	Pendapat	F	Persentase
1	Sangat Sesuai	13	43
2	Sesuai	10	33
3	Cukup Sesuai	7	24
4	Kurang Sesuai	-	-
5	Sangat Kurang Sesuai	-	-
	Jumlah	30	100

Sebagian respondent terhadap Kebutuhan social pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung menyatakan yang sangat sesuai sebesar 43 %, sedangkan yang sesuai sebesar 33 % dan cukup sesuai sebesar 24 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan Jabatan responden masih bertaraf sesuai sampai sangat sesuai yang berarti untuk memacu kerja dalam memperoleh peluang jabatan masih terbuka untuk pegawai yang berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa responden melakukan pekerjaan dengan baik dan kompetitif dengan Tunjangan Beras dapat memperoleh Tunjangan Jabatan.

Tunjangan Jabatan merupakan kebutuhan yang diakui oleh lingkungan kerja yang meliputi hubungan harmonis dengan rekan sejawat. Tunjangan Jabatan secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta,

persahabatan, interaksi, kasih sayang, perasaan memiliki, diterima kelompok, kekeluargaan dan asosiasi. Sedangkan secara terapan adalah kelompok - kelompok formal, kegiatan yang disponsori perusahaan dan acara - acara peringatan. Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik dengan teman sekerja, atasan maupun orang luar organisasi tempat bekerja.

4.1.4. Tunjangan Beras

Tunjangan Beras yaitu kebutuhan yang berkaitan erat dengan status seseorang. Semakin tinggi status seseorang maka semakin tinggi pula kebutuhannya akan pengakuan, penghormatan, prestise.

Tabel. 4. Frekwensi pendapat respondent mengenai Tunjangan Beras

No	Pendapat	F	Persentase
1	Sangat sesuai	5	17
2	Sesuai	14	47
3	Cukup Sesuai	11	36
4	Tidak sesuai	-	-
5	Sangat tidak sesuai	-	-
Jumlah		30	100

Mayoritas responden di tabel ini, yang terkait dengan Tunjangan Beras kerja yang menyatakan sesuai sebesar 47 %, yang cukup sesuai 37 % dan sangat sesuai 17 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan Tunjangan Beras untuk maju dengan Produktivitas Kerja masih sesuai dengan keinginan responden, sehingga motivasi untuk bekerja masih cukup baik. Dengan demikian pola masa kerja pegawai terhadap gaji yang diterima masih realistis dalam pendapatan keluarga.

Kebutuhan penghargaan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang karena pengakuan atas suatu prestasi memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi uang ataupun hadiah.

Wujud dari penghargaan terdiri dari dua yaitu :

- a. Penghargaan fisik merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk benda seperti barang konsumsi, uang maupun pakaian.
- b. Penghargaan non fisik mencakup hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan, seperti ucapan terima kasih, pemberian tanda jasa maupun piagam penghargaan.

4.1.5. Tunjangan Istri dan Anak

Tunjangan Istri dan Anak yaitu kebutuhan yang tertinggi untuk menunjukkan prestasinya yang maksimal tanpa terlalu banyak menuntut imbalan dari organisasi. Tunjangan Istri dan Anak tersebut sangat penting bagi para pegawai terutama untuk kemampuan dalam

memecahkan permasalahan di perusahaan.

Tabel .5: Frekwensi pendapat Respondent tentang Tunjangan Istri dan Anak

No	Pendapat	F	Persentase
1	Sangat Puas	12	40
2	Puas	16	53
3	Cukup Puas	2	7
4	Tidak Puas	-	-
5	Sangat tidak puas	-	-
Jumlah		30	100

Tabel. 5. ini menyatakan mayoritas respondent terhadap Tunjangan Istri dan Anak sebesar dengan menyatakan puas sebesar 53 % puas, bahkan yang 408 % sangat puas dan 7 % cukup puas. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial yang merupakan indikator motivasi terhadap kinerja mempunyai hubungan yang positif. Hubungan antara jaminan sosial terhadap motivasi masih bertaraf baik yang berarti jaminan sosial kepada pegawai masih baik.

Tunjangan Istri dan Anak merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Tunjangan Istri dan Anak terkait dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang yaitu untuk menunjukan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan Tunjangan Istri dan Anak senang akan tugas - tugas yang menantang keahlian dan kemampuan. Untuk memenuhi kebutuhan Tunjangan Istri dan Anak para pegawai dapat dilihat melalui : a) Kebutuhan mewujudkan potensi diri yaitu kemampuan pegawai, mewujudkan kemampuan kerja, b) Kemampuan dan kemauan mengembangkan diri yaitu kemauan

untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan ketrampilan.

4.1.6. Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja dalam pengukuran prestasi tenaga kerja ini, dimana Produktivitas Kerja merupakan hasil produk atau jasa yang dicapai seseorang dalam tugasnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan juga merupakan bentuk akhir dari tanggung jawab pegawai, yang dalam variabel ini meliputi indikator :

- Kuantitas
Kuantitas ini berhubungan dengan pencapai target dengan jumlah pekerjaan yang dilaksanakan.
- Kualitas
Yaitu mutu dari hasil yang diperoleh yang dapat dilihat dari tingkat ketelitian pekerjaan yang terdiri dari frekuensi kesalahan, akibat kesalahan dan pencapaian hasil pekerjaan dengan standart.
- Waktu penyelesaian pekerjaan
Yang dapat dilihat dari pencapaian waktu yang ditentukan dan target waktu pada saat lembur.

Tabel .6: Frekwensi pendapat Respondent tentang Produktivitas Kerja

No	Pendapat	F	Persentase
1	Sangat Puas	8	27
2	Puas	18	60
3	Cukup Puas	4	23
4	Tidak Puas	-	-
5	Sangat tidak puas	-	-
Jumlah		30	100

Tabel.. 6. ini menyatakan mayoritas respondent terhadap Produktivitas Kerja sebesar dengan menyatakan puas sebesar 60 % puas, bahkan yang 27 % sangat puas dan 23 % cukup puas. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial yang merupakan indikator motivasi terhadap kinerja mempunyai hubungan yang positif. Hubungan antara jaminan sosial terhadap motivasi masih bertaraf baik yang berarti jaminan sosial kepada pegawai masih baik.

Apabila para pegawai suatu organisasi merasa yakin bahwa organisasi tempat bekerja dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan dan tujuan hidupnya, maka hal ini merupakan suatu dorongan bagi mereka untuk memberikan yang terbaik dari dirinya kepada organisasi tempat mereka bekerja dengan jalan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik - baiknya, yang pada akhirnya membuahakan prestasi yang baik.

Berdasarkan teori motivasi dan macam - macam kebutuhan di atas, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan - kebutuhan yang menuntut pemenuhan / pemuasan akan merupakan dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih giat agar tujuan pribadinya dapat tercapai dan pada akhirnya dengan bekerja lebih giat akan dapat mewujudkan prestasi yang baik. Sementara itu dalam Undang - undang Nomor 8 Tahun 1974 yang diubah dengan Undang - undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok - Pokok Kepegawaian, menyebutkan pengertian Produktivitas Kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Penekanan pada kedua pengertian Produktivitas Kerja dicapai pada kesatuan waktu maupun ukuran yang telah ditetapkan.

Dari pengertian tentang Produktivitas Kerja diatas maka pada prinsipnya terdapat tiga unsur utama Produktivitas Kerja yaitu hasil-hasil yang lebih baik, kesatuan waktu dan ukuran tertentu. Maka dapat dikatakan bahwa Produktivitas Kerja

merupakan kesanggupan dari pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat sasaran.

Dalam penilaian Produktivitas Kerja pegawai seharusnya dilakukan dengan melihat berbagai segi, sehingga sistim penilaian tersebut akan menjadikan suatu alat guna lebih meningkatkan Produktivitas Kerja yang dihasilkan dari para pegawai. Pokok-pokok atau hal- hal yang perlu diperhatikan dalam suatu sistim penilaian Produktivitas Kerja menurut Rao (1992) adalah sebagai berikut :

- a. Efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas
- b. Kualitas dan kuantitas kerja
- c. Tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan
- d. Tingkat ketrampilan dalam melaksanakan tugas
- e. Tingkat pengalaman dalam bidang tugas

3.2. Analisis Data

3.2.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi linear Berganda, untuk mengetahui pengaruh Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan Jabatan dan kondisi kerja terhadap Produktivitas Kerja. Analisis Regresi linera Berganda dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS For Windows Version 11.00(lampiran), dan rekapitulasi hasil analisisnya disajikan pada tabel berikut:

a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen atau keeratan hubungan variabel Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan Jabatan dan kondisi kerja terhadap Produktivitas Kerja. pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.

Hasil analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan keeratan antara variabel-variabel dependen terhadap variabel

independen. Pembahasan mengenai korelasi dalam statistik, akan dijumpai pengertian korelasi positif, korelasi negatif dan korelasi nol. Korelasi positif ditandai dengan besaran koefisien korelasi dengan

notasi (+), korelasi negatif ditandai dengan besaran korelasi dengan notasi (-), dan korelasi nol terjadi jika tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

Tabel. 7. Korelasi Antar variabel Dependent dan Independent

Varabel				X3		
Produktivitas Kerja	1	0,761**	0,759*	0,640**	0,623**	0,418 *
Pear orrelation	-	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Sig (2-tailed)						
N	30	30	30	30	30	30
Gaji Pokok		1	0,936*	0,856**	0,797*	0,576*
Pear orrelation	0,000	-	0,000	0,000	0,000	0,000
Sig (2-tailed)						
N	30	30	30	30	30	30
Upah Lembur	0,759**	0,936**	1	0,925**	0,897**	0,622 *
Pear	0,000	0,000	-	0,000	0,000	0,000
Correlation						
Sig (2-tailed)	30	30	30	30	30	30
N						
Tunjangan Jabatan	0,640 **	0,856 **	0,925 **	1	0,964**	0,716 **
Pear Correlati	0,000	0,000	0,000	-	0,000	0,000
Sig (2-tailed)						
N	30	30	30	30	30	30
Tunjangan Beras	0,623**	0,797**	0,897**	0,964**	1	0,703 **
Pear Correlation	0,000	0,000	0,000	0,000	-	0,000
Sig (2-tailed)						
N	30	30	30	30	30	30
Tunjangan Istri da Anak	0,418*	0,576**	0,622 **	0,716 **	0,703**	1
Pear Correlati	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-
Sig (2-tailed)	30	30	30	30	30	30
N						

Tabel. 7. menunjukkan bahwa korelasi antara Gaji Pokok terhadap prestasi kerja sebesar 0,761. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara Gaji Pokok terhadap Produktivitas Kerja, semakin ditingkatkan Gaji Pokok, maka semakin kuat pula Produktivitas Kerja. Korelasi antara Upah Lembur terhadap variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,759, hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Upah Lembur terhadap Produktivitas Kerja, yang berarti apabila Upah Lembur ditingkatkan, maka Produktivitas Kerja meningkat. Variabel Tunjangan Jabatan mempunyai hubungan korelasi sebesar 0,640 yang berarti apabila Tunjangan Jabatan

ditingkatkan, maka Produktivitas Kerja juga meningkat. Nilai korelasi antara Tunjangan Beras terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,623 yang berarti terjadi hubungan yang kuat antara Tunjangan Beras terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini apabila kondisi kerja ditingkatkan, maka Produktivitas Kerja juga meningkat. Variabel Tunjangan Istri dan Anak mempunyai hubungan yang sedang sebesar 0,418 yang berarti terjadi hubungan yang sedang antara Tunjangan Istri dan Anak terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini berarti apabila Tunjangan Istri dan Anak ditingkatkan, maka Produktivitas Kerja juga meningkat.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen.

Pengaruh Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan Beras, Tunjangan Istri dan Anak terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.

Tabel. 8. Analisis Of Varians Pengaruh Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan Jabatan, Tunjangan Beras dan Tunjangan Istri dan Anak terhadap Produktivitas Kerja

	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regrssion	265,475	4	66,369	10,317	0,000
Residual	160,825	25	6,433		
Total	426,300	29			

Uji Hipotesis I (Uji F) Pengujian hipotesis I dilakukan dengan uji F, yaitu menguji keberartian koefisien regresi (signifikansi) secara keseluruhan.

Rumusan hipotesis :

Ho : $b_i = 0$

Ha : $b_i \neq 0$

Kriteria pengujian:

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha = 0,05)$ atau probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak artinya variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), atau variabel bebas yang diteliti dapat menjelaskan Produktivitas Kerja pegawai.
- 2) $F_{hitung} \leq F_{tabel} (\alpha = 0,05)$ atau probabilitas $\geq 0,05$ maka

Ho diterima artinya variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), atau variabel bebas yang diteliti tidak dapat menjelaskan Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $F_{hitung} = 10,317$ sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ sebesar 2,53 jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka Ho ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Gaji Pokok, hubungan interpersonal, Tunjangan Jabatan, kondisi kerja terhadap Produktivitas Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan Jabatan, Tunjangan Beras dan Tunjangan Istri dan Anak terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung

Variables	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constanta	6,939	5,340	-	,299	0,206
X ₁	0,511	0,444	0,432	1,151	0,261
X ₂	0,830	0,582	0,716	1,427	0,166
X ₃	-0,704	0,664	-0,588	1,060	0,299
X ₄	0,243	0,594	0,202	0,409	0,686
X ₅	0,376	0,675	0,342	0,678	0,623

Uji t menggunakan uji t yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel dan menentukan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Rumusan hipotesis:

Ho : $b_i = 0$

Ha : $b_i \neq 0$

Apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.
- 2) Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0 diterima artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

Variabel bebas yang berpengaruh dominan ditentukan dari variabel bebas yang memiliki koefisien korelasi parsial paling besar dan nilai t_{hitung} paling besar, apabila variabel Tunjangan Jabatan (X_5) berpengaruh signifikan dan memiliki koefisien korelasi parsial paling besar maka hipotesis kedua diterima.

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Gaji Pokok (X_1)

Koefisien regresi Gaji Pokok (b_1) sebesar 0,511 menunjukkan bahwa Gaji Pokok memiliki pengaruh yang positif (searah) dengan kepuasan pelanggan. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,151$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 0,206 dan probabilitas sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, teruji bahwa Gaji Pokok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan.

2) Upah Lembur (X_2)

Koefisien regresi Upah Lembur (b_2) sebesar 0,511 menunjukkan bahwa Upah Lembur memiliki pengaruh yang positif (searah) dengan Produktivitas Kerja. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,112$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,069 dan probabilitas sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, teruji bahwa

Upah Lembur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3) Tunjangan Jabatan (X_3)

Koefisien regresi Tunjangan Jabatan (b_3) sebesar -0,830 menunjukkan bahwa Tunjangan Jabatan memiliki pengaruh yang positif (searah) dengan kepuasan pelanggan. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,371$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,069 dan probabilitas sebesar 0,053 lebih besar dari 0,05 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, teruji bahwa kesempatan untuk maju memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4) Lingkungan (X_4)

Koefisien regresi lingkungan (b_4) sebesar 0,09478 menunjukkan bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang negatif (berlawanan) dengan Produktivitas Kerja. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,748$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,069 dan probabilitas sebesar 0,081 lebih kecil dari 0,05 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, teruji bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

5) Gaji Pokok (X_5)

Koefisien regresi Gaji Pokok (b_5) sebesar 0,243 menunjukkan bahwa Gaji Pokok memiliki pengaruh yang negatif (berlawanan) dengan Produktivitas Kerja. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,748$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,069 dan probabilitas sebesar 0,081 lebih kecil dari 0,05 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, teruji bahwa Gaji Pokok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel. 10. Koefisien Determinant Pengaruh Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan Jabatan, Tunjangan Beras, Tunjangan Anak dan Istri Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung

Model	R	R Square	ed R Square	Error of the Estimate
1	0,789	0,623	0,562	2,5363

Besarnya koefisien determinasi pengaruh Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan Jabatan, lingkungan dan Gaji Pokok terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung adalah sebesar 62,30 %, ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,623 berarti sisanya sebesar 37,70 % variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, kemampuan pegawai, karakteristik pekerjaan, dan lain-lain.

3.2.2. Pembahasan

Hasil analisis data pada bagian terdahulu menunjukkan bahwa variabel Gaji Pokok dan Upah Lembur merupakan variabel yang berpengaruh positif, sedangkan variabel lingkungan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaji Pokok dan Upah Lembur dicapai oleh pegawai, semakin tinggi Produktivitas Kerja, sedangkan semakin ditingkatkan lingkungan kerja, maka akan menurunkan Produktivitas Kerja yang dicapai oleh anggota. Dengan demikian upaya peningkatan Gaji Pokok dan Upah Lembur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung, harus memberikan kualitas pelayanan lebih besar lagi kepada publik, adapun kualitas pelayanan tersebut difokuskan pada usaha meningkatkan Produktivitas Kerja, pemberian Tunjangan Jabatan yang lebih besar kepada pegawai, serta kebijakan organisasi yang mampu mendukung penyelesaian pekerjaan.

Hubungan antara Produktivitas Kerja semangat kerja diteliti oleh Edi Triono (1982) dengan subyek Air Traffic Contrallms yang

positif dan signifikan antara Produktivitas Kerja dengan semangat kerja. Penelitian yang lain Dwi Padmiyanti Soemadjo (1981) berangkat dari masalah hubungan antara human relations dengan Produktivitas Kerja. Mengambil sampel pegawai bagian produksi Ban Jakarta, didapat kesimpulan ternyata ada hubungan yang positif dan signifikan antara Produktivitas Kerja dengan human relations dengan mengendalikan pengaruh variabel usia dan masa kerja dengan human relations adalah 0,538. Apabila variabel usia dan masa kerja dikendalikan maka korelasi antara Produktivitas Kerja dengan human relations sebesar 0,667, selain itu juga didapat hasil bahwa koefisien korelasi antara usia dengan kasus penelitian ini karena perusahaan menerima pegawai berusia muda sehingga makin tinggi usia makin tinggi pula masa kerjanya.

Studi tentang hubungan Produktivitas Kerja dengan motivasi kerja mengambil sampel pada guru dan pegawai administrasi telah diteliti oleh Nugaan Yulia Wardhani Siregar (1982). Hasil yang dapat dilaporkan adalah sebagai berikut :

1. Tidak ada perbedaan Produktivitas Kerja pada guru ataupun administrasi.
2. Tidak ada perbedaan Produktivitas Kerja pada guru dan pegawai administrasi.
3. Tidak ada korelasi antara Produktivitas Kerja dengan motif untuk maju, golongan pangkat serta tingkat pendidikan.

Mengenai hubungan antara tingkat pendidikan dengan Produktivitas Kerja dari beberapa ahli terdapat perbedaan pendapat. Penelitian Adip Forehan (1984) menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dengan Produktivitas Kerja untuk pekerjaan perusahaan

timah. Namun demikian Bilmer (1966) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pegawai yang berpendidikan lanjutan atas merasa sangat puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh temuan bahwa sebagian besar responden telah memiliki Produktivitas Kerja, adapun yang memberikan paling menentukan terhadap pencapaian Produktivitas Kerja pegawai adalah pekerjaan yang dihadapi dapat menimbulkan keinginan untuk menyelesaikannya dengan sukses, dengan kata lain pegawai akan merasa puas apabila menghadapi pekerjaan yang memberikan tantangan kepadanya untuk dapat menyelesaikannya dengan baik, hal inilah yang menyebabkan Produktivitas Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.

Variabel kerjasama teruji berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung, hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung juga dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk maju berupa promosi, serta pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Berarti pegawai dalam hal ini memiliki orientasi jangka panjang, pekerjaan yang dimiliki saat ini bukan saja untuk memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi bagaimana pekerjaan mampu memberikan peluang bagi dirinya untuk berkembang serta memperoleh jenjang karier, hal inilah yang justru memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga dicapai kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung telah diberi Tunjangan Jabatan, hal ini terutama ditentukan oleh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai. Tujuan

program pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai baik untuk menghadapi kondisi saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Manfaat yang ingin diperoleh dengan pendidikan dan pelatihan adalah pegawai memiliki kecakapan yang lebih baik lagi, dan pada akhirnya mencapai Produktivitas Kerja sebagaimana yang diharapkan organisasi.

Kebijakan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung, berarti kebijakan-kebijakan organisasi yang dikeluarkan mampu meningkatkan prestasi pegawai, hal ini disebabkan kebijakan organisasi merupakan pegangan bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, semakin jelas tujuan yang harus dicapai oleh pegawai akan memberikan pengertian kepada pegawai pentingnya pekerjaan yang harus diselesaikannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kebijakan organisasi tersebut berupa program kerja yang baik, adanya evaluasi terhadap program kerja serta dilakukannya umpan balik.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa Upah Lembur merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung, implikasinya dalam upaya peningkatan Produktivitas Kerja pegawai maka harus diberikan kesempatan yang lebih besar kepada pegawai untuk maju, hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kemampuan dan pengetahuan pegawai tentang pekerjaan. Selain itu Tunjangan Jabatan dapat dilakukan dengan pemberian peluang promosi yang transparan dan terbuka kepada seluruh pegawai sesuai dengan Produktivitas Kerja yang dicapai, dengan demikian pegawai akan mampu mengevaluasi Produktivitas Kerja masing-masing,

dan membandingkan dengan Produktivitas Kerja rekan kerjanya untuk mendapatkan peluang promosi pada bagian atau seksi masing-masing. Hal-hal tersebut dapat menjadi motivasi atau pendorong bagi pegawai untuk selalu berusaha meningkatkan Produktivitas Kerja dari waktu ke waktu.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa diperoleh dari analisis dan pembahasan pada bab-bab terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Variabel Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan jabatan, Tunjangan Beras, Tunjangan Anak dan Istri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan secara parsial variabel Gaji Pokok, Upah Lembur dan Tunjangan Anak dan Istri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung
2. Variabel Upah Lembur merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.

4.2. Saran-saran

- 1) Berdasarkan hasil analisis yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan publik, maka pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung hendaknya meningkatkan kualitas pelayanannya baik ditinjau dari segi sarana fasilitas yang menunjang aktivitas pegawai, kehandalan alat-alat dan staf/pegawai, adanya daya tanggap yang cakap dari pegawai dalam menangani masalah kepegawaian, adanya jaminan berupa kepercayaan dari staf/pegawai serta perhatian yang khusus terhadap kebutuhan-kebutuhan anggota.
- 2) Sangat penting bagi pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung dalam rangka meningkatkan hubungan kerja (relationship) yang lebih efektif dan

efisien sehingga program atau kegiatan yang dilaksanakan dapat diterima oleh pegawai dilingkuproduk-produk perbankan yang dihasilkan dapat diterima oleh pegawai pemerintah kabupaten Tulungagung perlu dilakukan publik dalam pengurusan kepegawaian misalnya dalam pelayanan kenaikan pangkat.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya, untuk memperluas hasil temuan serta menemukan faktor baru yang lebih akurat, hendaknya diperhatikan penambahan faktor kualitas pelayanan dan jumlah bank yang diteliti termasuk bank asing dan manajemennya, agar diperoleh hasil optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. M, 1987. Psikologi Industri, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Penerbit PT. Liberty, Yogyakarta.
- Buchari. Z, 1989. Manajemen dan Motivasi. Penerbit PT. Balai Aksara, Jakarta
- Flippo. E.B., 1992. Manajemen Personalial, Edisi Keenam, Terjemahan Moh. Mas'ud, Penerbit, PT. Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo. I, 2000. Perilaku Keorganisasian. Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Penerbit, PT. BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Handoko. T, 1989. Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit. PT. BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Irianto. J, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit Insan Cendekia, Anggota IKAPI cabang Jawa Timur.
- Mangkunegara. A.P, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Pidarta. M, 1988. Manajemen Pendidikan Indonesia. Penerbit, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Robbins. S.P, 1983. Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi dan Aplikasi. Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.