

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada perkembangannya meskipun manajemen sumber daya manusia dianggap memiliki banyak kesamaan dengan manajemen personalia. Dalam rangka menekan fokus ini sering kata sifat atau strategis ditambahkan manajemen sumber daya manusia.

Definisi manajemen sumber daya manusia diungkap oleh beberapa ahli sebagaimana yang diungkapkan oleh Michael Amstrong dalam buku Liga Suryadana (2015, h 4), menjelaskan bahwa *“human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management of and organizations most valued assets-the people working there who individual and collectively contribute to the achievement of its objectives”*. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia di definisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan asset organisasi yang paling berharga, orang-orang yang bekerja disana secara individu maupun kolektif memberikan kontribusi pada pencapaian tujuannya.

Selanjutnya Storey dalam buku Liga Suryadana (2015, h 4), menyatakan bahwa *“Believes that human resource management can be regarded as a set of interrelated pilices with an ideological and philosophical underpinning”*, ini memperlihatkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat dianggap serangkaian kebijakan yang saling terkait dengan pondasi indilogis dan filosofis.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway dalam sutrisno (2013) meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuan perusahaan.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan perusahaan dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer divisi untuk mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen perusahaan.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016) meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi dalam

organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu mewujudkan tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*kontrolling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penetapan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar karyawan tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpendoman kepada *internal* dan *eksternal* konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal, kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separastion*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.4 Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Metode pendekatan manajemen sumber daya manusia menurut Hisabuan (2016) meliputi :

1. Pendekatan mekanisme

Mekanisasi (otomatisasi) adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian ini berdasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik. Pendekatan mekanis ini menitik beratkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standardisasi, memperlakukan karyawan sama dengan mesin. Spesialisasi semakin mendalam dan pembagian kerja semakin mendetail sebagai akibat perkembangan perusahaan dan kemajuan teknologi canggih. Dalam hal ini seorang karyawan hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan saja.

2. Pendekatan paternalis

Pendekatan paternalis adalah dimana manajer memberi pengarahan kepada karyawan seperti bapak terhadap anak-anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, bawahan dianggap sebagai anak-anaknya. Misalnya, diberikan pinjaman uang serta didirikan toko sehingga karyawan dapat membeli kebutuhannya secara kredit.

3. Pendekatan sistem sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bias disebut sebagai sistem yang ada diluar. Manajer mengakui dan menyadari bahwa tujuan organisasi atau perusahaan baru akan tercapai jika terbina kerja sama yang harmonis antara sesama karyawan, bawahan dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik antara semua karyawan. Pemikiran ini didasarkan pada adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan diantara semua karyawan.

2.1.5 Model Manajemen Sumber Daya Manusia

Model MSDM menurut Rachmawati (2010) dibuat untuk membantu manajemen dalam implikasi praktik dan tren sumber daya manusia saat ini serta menyusun program dan pedoman untuk kegiatan perencanaan sumber daya manusia di masa yang akan datang :

1. Perencanaan

a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan memberikan kerangka untuk mamadukan pengambilan keputusan diseluruh organisasi. Dalam perannya secara langsung terikat dengan strategi organisasi, perencanaan sumber daya manusia selalu melibatkan analisis *supply and demand*.

b. Desain dan analisis jabatan

Tujuan analisis jabatan adalah mengindikasikan bagaimana pekerjaan itu akan diselesaikan. Analisis jabatan adalah kunci dari fungsi kinerja. Evaluasi pekerjaan berguna untuk memberi kompensasi, seleksi, pelatihan, keamanan manajemen dan pentaan karier.

c. Struktur organisasi

Perencanaan strategis struktur organisasi berupa penentuan struktur dimensi vertikal akan ditekan pada desentralisasi, jangkauan perintah, dan ukuran pada *span of control* (rentang pengendalian).

2. *Input* proses

a. Rekrutmen

Pendekatan yang digunakan dalam rekrutmen adalah ketentuan dari perencanaan sumber daya manusia dan melalui persyaratan tindakan yang disepakati. Investasi dalam rekrutmen harus besar saat terjadi pengetatan dalam pasar kerja.

b. Seleksi

Seleksi dan penempatan dimasukkan dalam proses strategi melalui susunan kepegawaian untuk formulasi strategi dan disajikan kepada karyawan untuk diimplementasikan.

c. Penempatan

Keputusan penempatan melibatkan transfer internal, promosi, dan demosi yang selalu diinformasikan melalui berbagai macam pendekatan seleksi dan melalui penilaian kinerja.

3. *Output* proses

a. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja ini bertujuan mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

b. Produktivitas

Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan cara melihat aspek kepuasan kerja dan motivasi pegawai dalam mengapresiasi pekerja mereka. Tantangan utama dari pegawai adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja pegawai sekaligus meningkatkan kepuasan kerja dan pengembangan sumber daya manusia.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Produktivitas dihitung dengan membandingkan jumlah total *output* perawatan kesehatan untuk jumlah total *input* yang digunakan untuk menghasilkan *output* ini. *Output* dapat diukur melalui perawatan primer, fasilitas diagnostik, rawat jalan, kecelakan dan departemen darurat, volume kegiatan dan pengaturan kesehatan dan perawatan mental masyarakat. Masukan bias diukur melalui kerja, menengah barang & jasa dan modal (Bojke et al., 2012).

Menurut Teguh dan Rosidah (dalam Busyairi 2014) produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*) yang tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas.

Menurut Timpe (dalam Busyairi 2014) yang dimaksud dengan produktivitas ialah terdapat korelasi terbalik antara masukan dan pengeluaran. Artinya, suatu system dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan pengeluaran yang semakin besar. Ravianto (dalam Busyairi 2014) menyatakan bahwa produktivitas sebagai efisiensi dari pengembangan sumber daya untuk menghasilkan keluaran.

2.2.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja menurut Henry Simamora dalam (Nurzaman 2014) adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan., dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang bersedia untuk aktivitas lain. Kete[atan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai terjadi *output*.

Ukuran produktivitas menurut Blotcher, etal., dalam (widodo 2015) dapat dilihat dengan dua cara yaitu produktivitas operasional dan produktivitas finansial. Produktivitas operasional adalah ratio unit pengeluaran terhadap unit pemasukan baik pembilang maupun penyebutnya merupakan ukuran fisik (dalam unit).Produktivitas finansial juga merupakan rasio pengeluaran terhadap pemasukan, tetapi angka pembilang atau penyebutnya dalam satuan mata uang (rupiah).

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan pengukuran produktivitas adalah untuk menilai apakah produksi yang dihasilkan meningkat atau menurun.Pengukuran produktivits kerja mempunyai peran penting untuk mengetahui produktivitas kerja para karyawan sehingga dapat mengetahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu produktivitas kerja karyawan dapat

digunakan sebagai petunjuk bagi manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.2.3 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kinerja

Manfaat pengukuran produktivitas kerja menurut Muchdarsyah Sinungan dalam buku Manajemen Pelatihan (Nurzaman 2014) adalah :

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk menyelesaikan masalah
- c. Keputusan penetapan misalnya promosi, transfer, dan demosi
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan karier
- e. Perencanaan dan pengembangan karier
- f. Mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- g. Mengetahui ketidak akuratan *informal*
- h. Memberikan kesempatan kerja yang adil
- i. Indikator produktivitas kerja.

2.2.4 Langkah – Langkah Pencapaian Produktivitas

Langkah-langkah pencapaian produktivitas menurut Handoko dalam buku (Nurzaman 2014) sebagai berikut :

- a. Mengembangkan ukuran-ukuran produktivitas pada seluruh organisasi
- b. Menetapkan tujuan-tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran-ukuran yang ditetapkan. Tujuan-tujuan yang hendaknya realitas dan mempunyai batasan-batasan waktu
- c. Mengembangkan rencana-rencana untuk mencapai tujuan
- d. Mengimplementasikan rencana
- e. Mengukur hasil-hasil.

Ciri umum karyawan yang produktif menurut (Nurzaman 2014) mengutip dari A. Dale Timper adalah sebagai berikut :

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat

- b. Kompeten secara professional atau teknis selalu memperdalam pengetahuan dan bidangnya
- c. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdasan dan keaneka ragaman
- d. Memahami pekerjaan
- e. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, dan tidak mudah macet dalam bekerja. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, keandalan pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas biaya dan jadwal
- f. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan berhenti menyempurnakan
- g. Dianggap bernilai oleh pengawasnya
- h. Memiliki catatan prestasi yang berhasil
- i. Selalu meningkatkan diri.

2.2.5 Indikator – Indikator Produktivitas Kerja

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerja akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah diterapkan (Sutrisno, 2016, h. 104-105) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang membebani mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat bekerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkannya kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk sebuah pekerjaan atau pengabdian kepada mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat wajar, namun paling penting bagi karyawan maupun sebuah organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional.

Menurut wiliam B. Werther dan Keith Davis (dalam Widodo : 2015, h. 155) Kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Labudo Y, 2013: 57).

Menurut Marwansyah (dalam Puspita : 2014), kompensasi merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditunjukkan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang tinggi.

Menurut J. Long (dalam Suparno : 2015, h. 155) dalam bukunya *Compensation in Canda* mendefinisikan sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas. Maka sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi. Menurut Handoko (dalam Badriyah 2015) adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.3.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Soekidjo (2012) pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat menjadi sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut :

a. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan.

- b. Menjamin keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam sebuah organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai.
- c. Mempertahankan karyawan
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.
- e. Pengendalian biaya
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan penarikan karyawan, sebagai akibat dan makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk penarikan karyawan dan seleksi calon karyawan baru.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan
Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintahan (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

2.3.3 Faktor – Faktor Kompensasi

Menurut Soekidjo (2012) sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Produktivitas

Organisasi apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non-material. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

b. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar (*ability to pay*). Organisasi apa pun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak, organisasi tersebut akan gulung tikar.

c. Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

d. Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada organisasi yang tidak memberikan kompensasi yang sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menuntut.

2.3.4 Indikator - Indikator Kompensasi

Menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013 : 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial dibagi menjadi empat, yaitu :

1. Upah dan Gaji

Imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, dan mingguan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, rencana pendidikan dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2012, h. 305), disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Singodimedjo (Edy Sutrisno, 2015, h. 86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Latainer (Soeparno Eko Widodo, 2015, h. 71), disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Sulistiyo, R. (2017) disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi agar para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana

yang telah ditentukan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sutrisno,2009: 120).

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

2.4.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2012:305), bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu bersifat *preventif* dan bersifat *korektif*.

1. Disiplin *Preventif*

Disiplin *preventif* adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang polaju sikap, tindakan dan perilaku yang di inginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan, dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata dipaksa manajemen. Manajemen harus bertanggung jawab dan mampu menciptakan kondisi disiplin *preventif* dengan berbagai standar dari perusahaan yang ingin dicapai, dan karyawan harus mampu memahami dan mengetahui alasan penerapan disiplin tersebut, dengan demikian para karyawan akan mengetahui segala peraturan dalam perusahaan yang bersangkutan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah jika ada pegawai yang telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Artinya pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing, dengan adanya hukuman yang ditetapkan oleh perusahaan karyawan tidak akan berperilaku yang menyimpang karena hukuman akan dikenakan pada mereka yang melanggar. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuatsalah.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2015, h. 89-92), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin di dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan jika tidak ada aturan yang tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat

hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Seseorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Saling mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.

2.4.4 Bentuk Disiplin Kerja Yang Baik

Menurut Sutrisno (2011:86) bentuk disiplin yang baik ada 5, antara lain yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam

melakukan pekerjaan.

3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
5. Meningkatnya efisien dan produktivitas kerja para karyawan.

2.4.5 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Hasibuan (2014) di antaranya adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panuta oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai dengan kata perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin,

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik,

perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dan memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat (Pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja, mengawasi dan memberi petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas

bertindak untuk menghukum, setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi dan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.5 Peneliti Terdahulu

Beberapa referensi hasil penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan dalam penelitian ini sebagai :

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

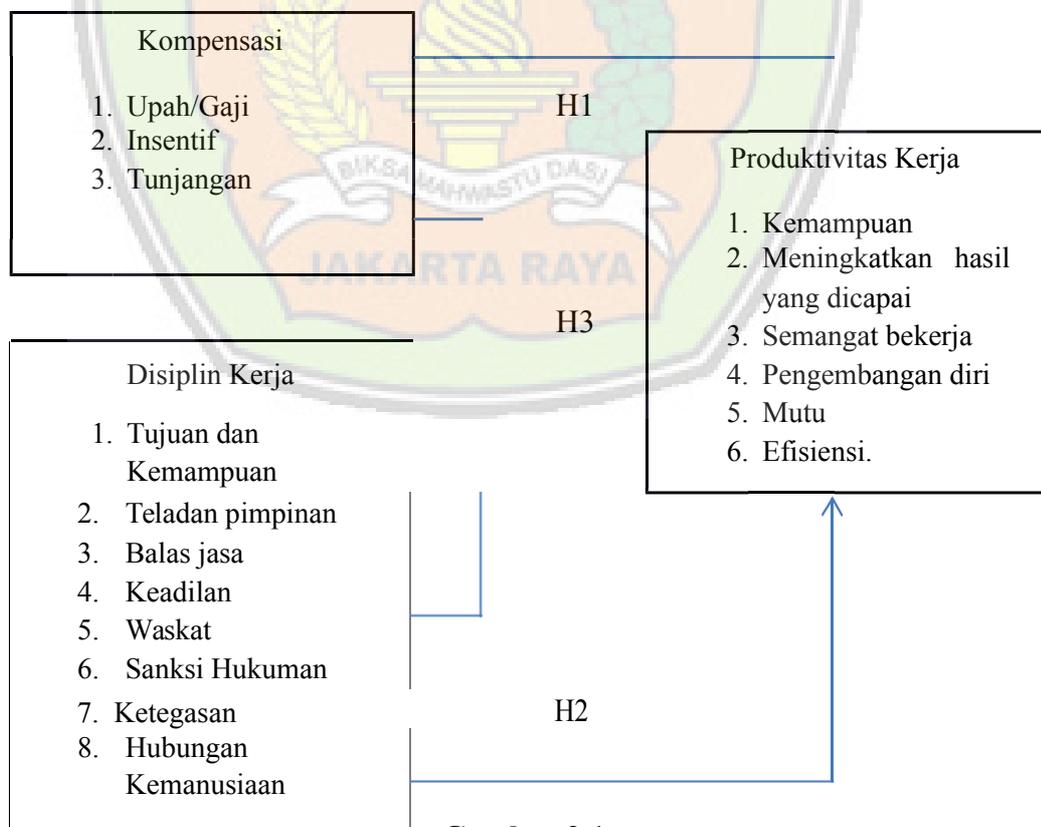
No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yusritha Labudo (2013)	Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan	Sampel : 40 Responden Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana	Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), Produktivitas (Y)	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap

					produktivitas kerja karyawan dan yang dominan adalah disiplin kerja.
2	Ricky Reydoniza, Prof. Sudharto P. Hadi, MES., Ph.D, Agung Budiatmo, MM. M.Si (2012).	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Sampel 94 Responden Teknik Analisis : tabel silang, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F.	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Produktivitas (Y).	Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sebesar 58,2%. Sedangkan Hasil Untuk Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sebesar 49,6%. Secara Bersama – Sama Motivasi Dan Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Sebesar 61,6%.
3	Dian Irma Aprianti (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas	Sampel 32 Responden Teknik Analisis : Regresi Linear	Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Kinerja	Variabel Kompensasi Dan Disiplin Kerja Secara Simultan

		Kerja Karyawan Kontrak <i>Building Maintenance And Services</i> , Pada Vico Muara Badak Kaltim.	Berganda	(Y)	Mempunyai Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan.
--	--	---	----------	-----	---

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (*Independen*) dengan variabel (*Dependen*).



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.7 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka berfikir penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ho : Tidak terdapat pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Instalasi Gizi di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Instalasi Gizi di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid.

Hipotesis 2:

Ho : Tidak terdapat pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Instalasi Gizi di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid

Ha : Terdapat pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Instalasi Gizi di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadji.

Hipotesis 3:

Ho : Secara simultan tidak terdapat pengaruh positif antara Kompensasi (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Produktivitas (Y) pada Instalasi Gizi di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X_1) dan Disiplin (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Instalasi Gizi di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Dimana data yang digunakan yaitu data primer dan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebar kuesioner, penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan instalasi gizi di RSUD Chasbullah Abdul Madjid Kota Bekasi.

Menurut Sugiyono (2013:12) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penulis dituntut untuk dapat memberikan gambaran mengenai objek penelitian sebagaimana adanya fakta-fakta dan kondisi yang ada saat penelitian dilakukan dan melakukan uji analisis variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan instalasi gizi di RSUD Chasbullah Abdul Abdul Madjid Kota Bekasi.

Ada dua macam sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Untuk memperoleh data primer, data primer diperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*), melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan di instalasi gizi RSUD Chasbullah Abdul Madjid Kota Bekasi sebanyak 75 responden, dan hasil wawancara penulis dari narasumber.

2. Data Sekunder

Untuk memperoleh data sekunder penulis menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*) dari berbagai buku-buku yang menyangkut masalah yang berhubungan dengan penelitian dan serta jurnal.

3.2 Tahapan Penelitian

3.2.1 Tahapan Perencanaan

1. Survei pendahuluan. Langkah awal yang penulis lakukan sebelum pemilihan topik adalah survei terlebih dahulu. Survei bersifat umum untuk berbagai permasalahan yang ditemukan.
2. Identifikasi masalah. Dari proses identifikasi inilah, penulis akan menemukan topik permasalahan khusus yang akan dikaji lebih spesifik.
3. Penetapan topik. Dari proses identifikasi diatas, maka *output* yang dihasilkan adalah sebuah permasalahan yang akan penulis kaji lebih spesifik. Dalam skripsi ini, penulis menetapkan tema atau topik “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan instalasi gizi di RSUD Chasibullah Abdul Madjid Kota Bekasi”.
4. Penentuan Tujuan. Setelah topik dirumuskan, maka hal yang dilakukan selanjutnya adalah menentukan hasil akhir dari penelitian ini. Memulai dengan apa yang menjadi tujuan akhir dalam pemikiran.

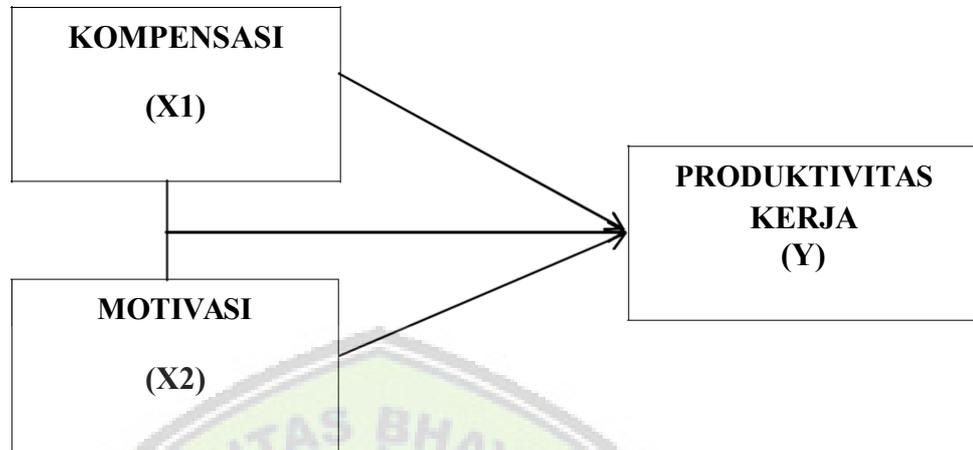
3.2.2 Tahapan Pelaksanaan

Pada tahapan pelaksanaan, penulis melakukan pengumpulan teori-teori para ahli atau kepustakaan sebagai pedoman pembuatan kuesioner dan menentukan metode analisis data yang akan digunakan, selanjutnya membuat dan menyebar kuesioner kepada para pegawai / karyawan.

3.2.3 Tahapan Penulisan Laporan Penelitian

Pada tahapan terakhir yaitu laporan penelitian, penulis melakukan penelitian hasil dari kuesioner dengan menggunakan metode yang telah dipilih untuk mengetahui apakah hasilnya berpengaruh dengan adanya Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Instalasi Gizi di RSUD Chasbullah Abdul Madjid.

3.3 Model Konseptual Penelitian



Gambar 3.1
Model Konseptual Penelitian

3.3.1 Kompensasi (X1)

Menurut wiliam B. Werther dan Keith Davis (dalam Widodo : 2015, h. 155) Kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

3.3.2 Disiplin Kerja (X2)

Menurut Sondang P. Siagian (2012, h. 305), disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

3.3.3 Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Teguh dan Rosidah (dalam Busyairi 2014) produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi

untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*) yang tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional terdiri dari upaya memberikan konsep dari tingkat yang lebih jelas, dengan cara merinci atau memecah menjadi waktu kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan-pertanyaan apa yang terkait dengan elemen-elemen, dimensi dari suatu konsep, yang terdiri dari masalah utama Produktivitas kerja (Y) dan faktor penyebab dari munculnya masalah utama adalah Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

3.4.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependen*), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011:19). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011:91). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

3.4.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independen*). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011:95). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas karyawan (Y).

3.4.3 Produktivitas Kerja Karyawan

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerja akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah diterapkan (Sutrisno,

2016, h. 104-105) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang membebani mereka kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat bekerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkannya kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

3.4.4 Kompensasi

Menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013 : 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial dibagi menjadi empat, yaitu :

1. Upah dan Gaji

Imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, dan mingguan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, rencana pendidikan dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

3.4.5 Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Hasibuan (2014) di antaranya adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan

harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panuta oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai dengan kata perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin,

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakain baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dan memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat (Pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja, mengawasi dan memberi

petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum, setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

3.5 Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan Instalasi gizi di RSUD Chasibullah Abdul Madjid. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2019. Yang beralamat di Jl. Pramuka no 55 Bekasi.

3.6 Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif,

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji yang telah ditetapkan.

3.6.1 Populasi

Menurut Wiratna (2014, 15) populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan satu atau beberapa hal dalam membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus.

3.6.2 Sampel

Menurut Wiratna (2014, 15) sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang dapat diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. Atau dapat dikatakan sampel adalah sebuah miniatur dari populasi.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi atau dipilih menjadi sampel (Sujarweni, 2015: h.87). Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditentukan jumlah sampel yang akan diteliti pada instalasi gizi di RSUD Chasbullah Abdul Madjid adalah 75.

3.7 Instrumen Penelitian

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Kompensasi

Variabel	Teori	Indikator
Kompensasi (X1)	Soekidjo (2012)	Upah dan gaji
		Insentif
		Tunjangan

Tabel 3.2

Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja

Variabel	Teori	Indikator
Disiplin Kerja (X2)	Hasibuan (2014)	Tujuan dan kemampuan
		Teladan pimpinan
		Balas jasa
		Keadilan
		Waskat
		Sanksi hukum
		Ketegasan
		Hubungan Kemanusiaan

Tabel 3.3

Kisi-kisi Instrumen Produktivitas

Variabel	Teori	Indikator
Produktivitas (Y)	(Sutrisno, 2016)	Kemampuan
		Meningkatkan hasil yang dicapai
		Semangat bekerja
		Pengembangan diri
		Mutu
		Efisiensi

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Wiratna (2014, 192) Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian, yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, digunakan rumus statistik *Koefisien Korelasi Product Moment dari Karl Pearson* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n}}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n})}}$$

Dimana:

n = Jumlah subyek

X = Skor setiap item

Y = Skor total

$\sum X^2$ = Kuadrat jumlah skor item
 $\sum XY$ = Jumlah kuadrat skor item
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total
 $\sum X$ = Kuadrat jumlah skor item

r_{xy} = Koefisien korelasi

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitas. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ akan valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Duwi (2014, 192) Reliabilitas merupakan ukuran satuan kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam satu bentuk kuesioner. Uji Reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha* dan uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Formula *Alpha Cronbach's* dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\sum_{i=1}^n s_i^2}{\sum_{i=1}^n s_i^2 + \sum_{i=1}^n (s_i - \bar{x})^2}$$

Dimana:

= Koefisien alpha

n = Jumlah item dalam skala

= Varian total dari skor test

= Varian dari setiap item skala

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Dalam uji normalitas ini menggunakan uji *liliefors* dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov*.

- Jika nilai Signifikansi (Sig 2 tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal
- Jika nilai Signifikansi (2 tailed) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duwi (2014, 186) heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi Spearman's rho, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji park, uji glejser.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi (2014, 99) multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya:

- Dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.
- Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2)
- Dengan melihat nilai *Eigenvalue* dan *Condition Index*.

Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIP) pada model regresi.

3.9.4 Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya untuk data *time series* autokorelasi sering terjadi. Untuk mendeteksi autokorelasi dengan

menggunakan nilai durbin Watson dibandingkan dengan tabel durbin watson. Kriteria jika $1 < d \text{ hitung} < 3$ maka tidak terjadi autokorelasi.

3.9.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variabel bebas, untuk diketahui pengaruhnya terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini dibantu dengan alat bantu program statistik SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) v.22 for windows untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan menghasilkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah terkumpul, kemudian hasil output tersebut diinterpretasikan dan akan dilakukan analisis setelah melakukan analisis barulah diambil kesimpulan sebagai hasil penelitian, analisis regresi linear berganda akan dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal dua. Rumus persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja
- A = Konstanta
- = Koefisien Regresi
- = Kompensasi
- = Motivasi.

3.9.6 Koefisien Determinasi

Untuk mengatur seberapa besar variabel-variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, digunakan koefisien determinasi (R^2) koefisien ini menunjukkan proporsi variabilitas total pada variabel dependen yang dijelaskan oleh model regresi. Nilai R^2 berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$.

Secara logika diketahui bahwa dengan semakin baik estimasi model dalam menggambarkan data, maka semakin dekat nilai R ke nilai 1 (satu).

Nilai R^2 dapat diperoleh dengan rumus:

Keterangan:

= Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

3.10 Uji Hipotesis

Pengujian adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menolak hipotesis itu. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar bisa juga salah, sehingga menimbulkan resiko besar. Adapun beberapa pengujian dapat dituliskan sebagai berikut:

3.10.1 Uji T (Pengujian secara Parsial)

Pengujian T bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus yang digunakan untuk mengetahui nilai t-hitung adalah sebagai berikut:

$$T_{\text{hitung}} = \frac{(\) \Sigma}{\text{hitung}}$$

Setelah didapat nilai t-hitung melalui rumus diatas, maka untuk menginterprestasikan hasil berlaku ketentuan sebagai berikut:

- Jika t-hitung > t-tabel: Ho ditolak (ada hubungan yang signifikan)
- Jika t-hitung < t-tabel: Ho diterima (tidak ada hubungan yang signifikan).

Untuk mengetahui t-tabel digunakan ketentuan n-2 pada level of significant (a) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% atau 0,005 berarti variabel tersebut tidak signifikan.

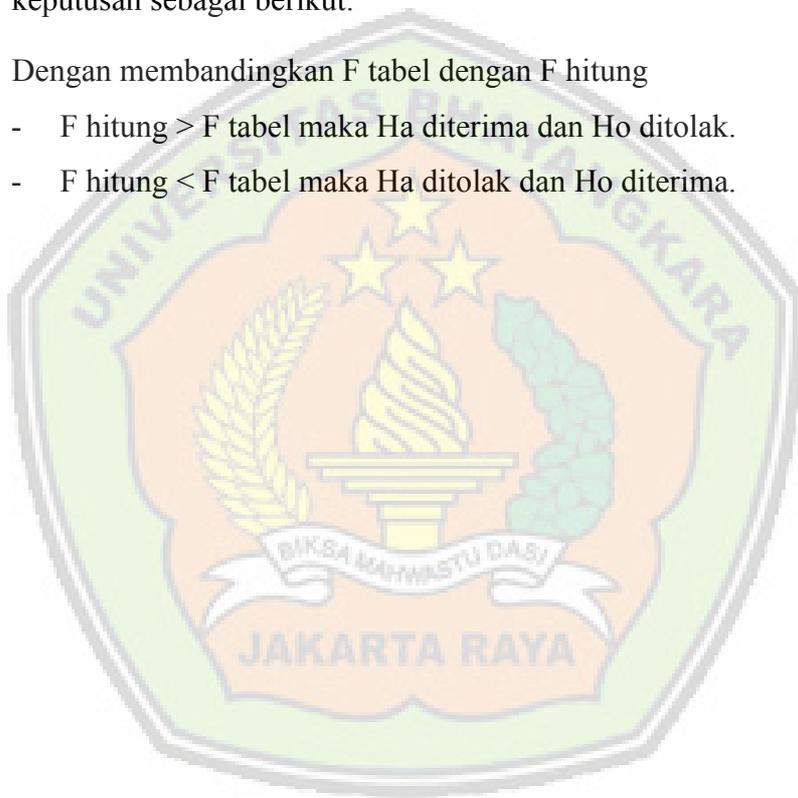
3.10.2 Uji F (Pengujian secara Simultan)

Uji F atau pengujian secara simultan secara serentak, digunakan mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksud untuk mengukur besarnya pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara bersama-sama.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

Dengan membandingkan F tabel dengan F hitung

- F hitung $>$ F tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- F hitung $<$ F tabel maka H_a ditolak dan H_0 diterima.





BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid

Awal berdirinya Rumah Sakit Umum Kota Bekasi dimulai pada tahun 1939, ketika itu seorang tuan tanah di Bekasi menghibahkan tanahnya seluas 400 untuk digunakan membangun balai kesehatan. Kemudian pada tahun 1942, pada masa pemerintahan Jepang balai kesehatan ini lebih dikenal dengan Poliklinik Bekasi. Kemudian pemerintah Jepang memperluas bangunan untuk ruang perawatan, gudang dan dapur.

Pada saat itu Poliklinik Bekasi dikelola oleh Bapak Djasam, patriot pejuang kemerdekaan yang bekerja sebagai juru rawat dan menjadikan Poliklinik Bekasi sebagai perlengkapan PPPK para pejuang 1945.

Pada tanggal 24 juli 1946 Poliklinik Bekasi berubah statusnya menjadi Rumah Sakit Pembantu sekaligus pengganti kepemimpinan Bapak Djasam kepada Bapak S. Wijaya selaku juru rawat pindahan dari Rumah Sakit Pembantu Banjarnan Bandung. Pada saat itu, status Rumah Sakit Pembantu Bekasi berubah menjadi Rumah Sakit Kabupaten Bekasi.

Sejak tahun 1973 RSUD Bekasi mulai dipimpin oleh dokter yang dibantu oleh beberapa dokter lainnya, tenaga medis dan tenaga no medis. Organisasi RSUD Bekasi mulai terbentuk berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 051/Menkes/SK/II/1979 RSUD Bekasi ditetapkan sebagai Rumah Sakit kelas C.

Pada tahun anggaran 1993/1994 telah dilaksanakan beberapa pembangunan diantaranya pembangunan asrama juru rawat, aiphonisasi ruangan-ruangan, pengadaan kelas utama serta pengadaan ruang perawatan.

Selanjutnya melalui Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 090/SK/1978, Oetak/p2 tentang struktur organisasi Rumah Sakit, sejalan dengan perkembangan jaman dengan adanya pengembangan struktur pemerintahan daerah, pada tanggal 1 April 1999 RSUD Bekasi diserahkan kepada Pemda Kotamadya Daerah Tingkat II Bekasi dari Pemda Kabupaten Daerah Tingkat II Bekasi.

Pada tanggal 30 November 2000 ditetapkan peraturan daerah Kota Bekasi tentang pembentukan Rumah Sakit Umum Daerah Pemerintahan Kota Bekasi menjadi Rumah Sakit Umum Daerah B non pendidikan Pemerintahan Kota Bekasi oleh Wali Kota Bekasi (Bapak Drs. H N. Sonthanie). Sesuai dengan undang-undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan No. 25 tentang kewenangan pemerintahan dan kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonomi.

4.1.2 Visi dan Misi RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid

1. Visi

Menjadi Rumah Sakit pilihan dan kebanggaan masyarakat.

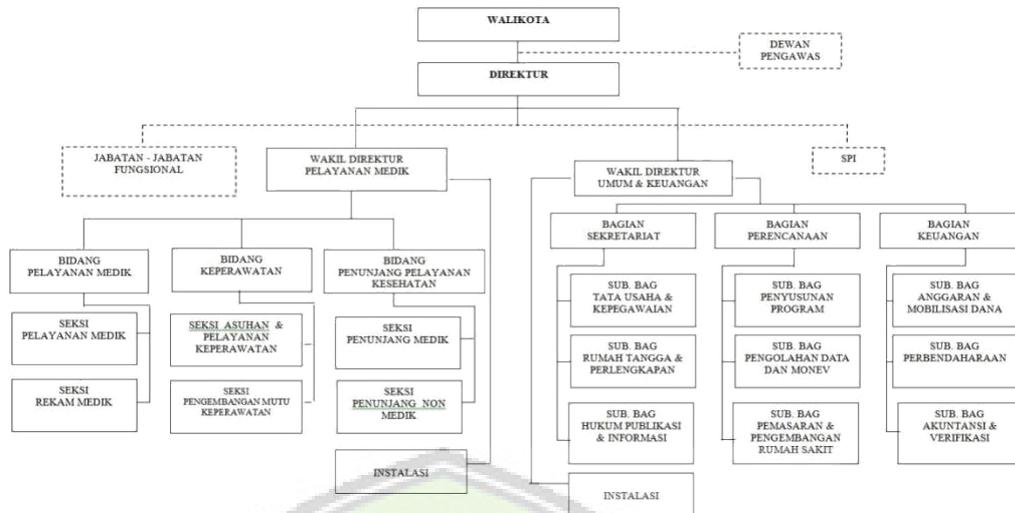
2. Misi

1. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang prima, merata dan terjangkau oleh masyarakat
2. Menjadi pusat pelayanan, pendidikan, dan penelitian kesehatan
3. Membangun komitmen bersama diantara stakeholder RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi

4.1.3 Struktur Organisasi RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid

Struktur organisasi adalah susunan sub-bab sistem dengan hubungan wewenang dan tanggung jawab. Dalam organisasi terdapat struktur yang merupakan bagaimana tugas akan dibagi. Berikut ini merupakan struktur organisasi pada RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi:

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PEMERINTAH KOTA BEKASI**



Gambar 4.1

Struktur Organisasi RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Dalam penelitian sangatlah penting diperlukan untuk mengetahui siapa saja yang menjadi responden kita. Jumlah responden yang digunakan oleh peneliti sebanyak 75 orang karyawan yang berada di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid. Begitupula jumlah penyebaran kuesioner yang peneliti sebarkan sebanyak 75 lembar kuesioner. Rincian penyebaran kuesioner tersebut ditujukan kepada seluruh karyawan yang bekerja di Bagian Instalasi Gizi di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid. Pengambilan jumlah kuesioner yang sudah terisi sebanyak 75 responden dan tidak berkurang satupun, berikut rincian penjelasan penyebaran kuesioner:

Tabel 4.1
Rincian Penyebaran Kuesioner

Kuesioner yang Terkumpul	Jumlah Kuesioner
Kuesioner yang tersebar	90 lembar
Kuesioner kembali	75 lembar

Penjelasan mengenai responden digunakan untuk mengetahui karakteristiknya. Data responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 (lima) karakteristik jenis kategori yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, dan gaji. Pembagian kategori tersebut dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai identitas dari masing-masing responden yang berada di RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid.

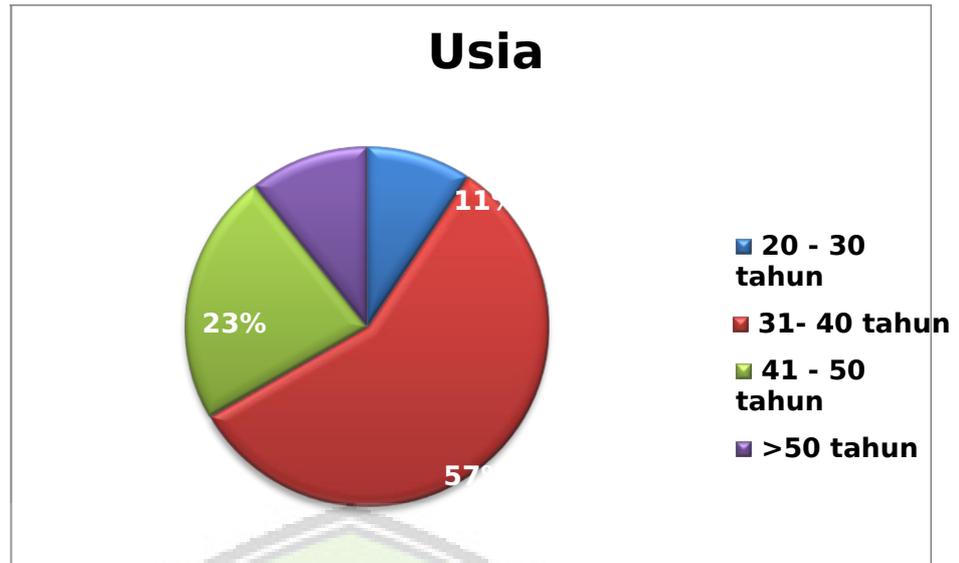
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia berikut ini digunakan untuk mengetahui jumlah usia dari masing-masing responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia akan disajikan pada penjelasan dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 Tahun	7	9%
2	31 - 40 Tahun	43	57%
3	41 - 50 Tahun	17	23%
4	>50 Tahun	8	11%
TOTAL		75	100%

Sumber: Kuesioner, Data Diolah 2019



Gambar 4.2
Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pada tabel dan gambar diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, menunjukkan ada sebanyak 7 orang (9%) karyawan dengan usia 20-30 tahun, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 43 orang (57%), jumlah responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 17 orang (23%), sedangkan yang terakhir karakteristik jumlah responden dengan usia >50 tahun sebanyak 8 orang (11%). Bahwa dapat disimpulkan mayoritas karyawan yang ada di RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid berusia 31-40 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

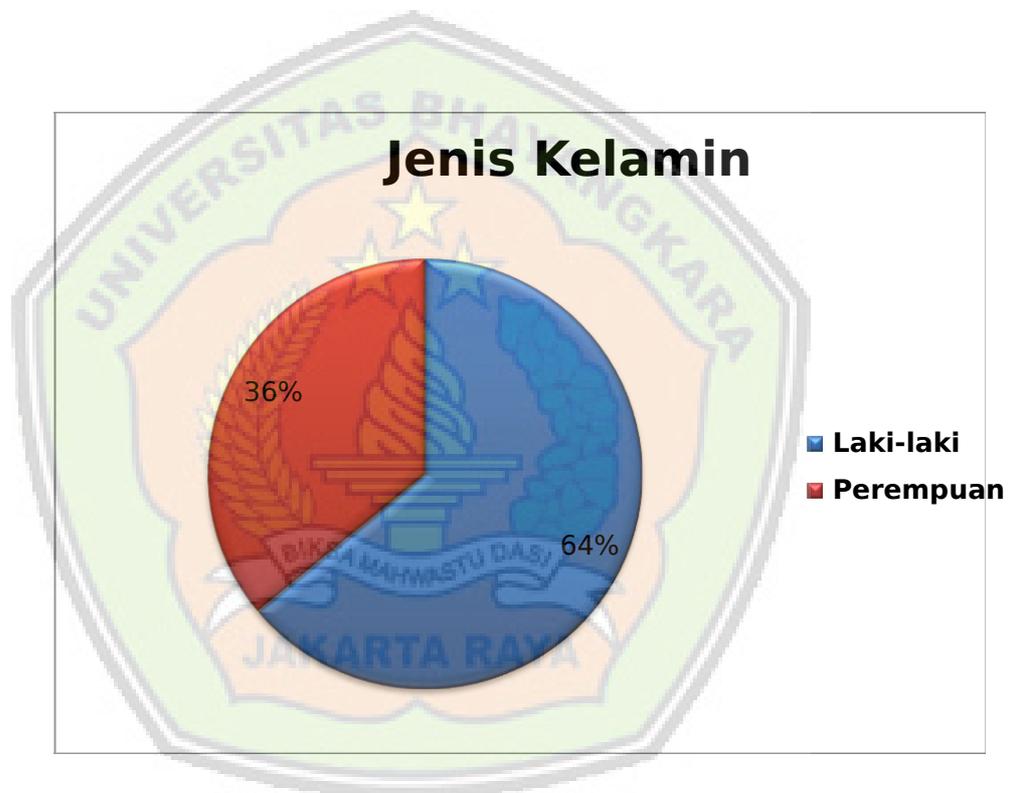
Berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin berikut ini digunakan untuk mengetahui seberapa banyak karyawan antara laki-laki dan perempuan yang ada di RSUD Chasbullah Abdulmajid. Berikut penjelasan mengenai karakteristik responden dilihat dari perbedaan jenis kelamin:

Tabel. 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	27	36%
2	Perempuan	48	64%
TOTAL		75	100%

Sumber: Kuesioner, Data Diolah 2019



Gambar 4.3

Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel dan diagram diatas mempresentasikan karakteristik deskripsi responden yang terdapat pada RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid dilihat dari persentasi jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawanyang berjenis kelamin perempuan yang berjumlah sebesar 64% dan sisanya berjenis kelamin

perempuan sebesar 36%. Dengan demikian mayoritas responden yang berada di RSUD Chasbullah Abdulmajid adalah perempuan.

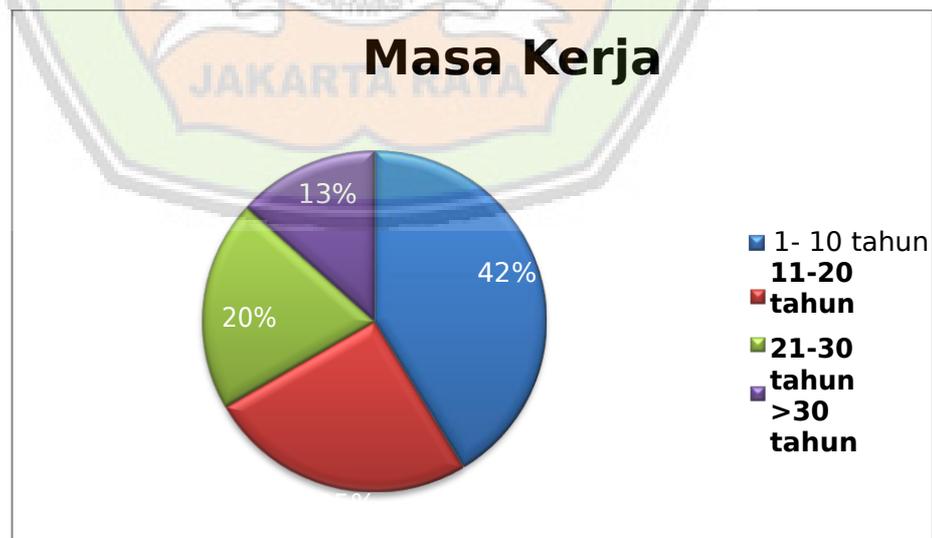
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini adalah penjelasan mengenai karakteristik responden jika dilihat dalam masa lama mereka bekerja di RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 10 Tahun	31	42%
2	11 - 20 Tahun	19	25%
3	21 - 30 Tahun	15	20%
4	>30 Tahun	10	13%
TOTAL		75	100%

Sumber: Kuesioner, Data Diolah 2019



Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel dan diagram diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan masa lama kerjanya menunjukkan bahwa banyaknya jumlah karyawan yang bekerja 1-10 tahun sebanyak 31 orang (42%), karyawan yang bekerja 11-20 tahun sebanyak 19 orang (25%), yang bekerja antara 21-30 tahun sebanyak 15 orang (20%) sedangkan karyawan yang masa kerjanya lebih dari 30 tahun sebanyak 10 orang (13%). Dengan demikian mayoritas karyawan yang bekerja di RSUD Chasbullah Abdulmajid memiliki masa kerja 1-10 tahun dengan presentase 42%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil kuesioner yang sudah disebarkan, responden berdasarkan pendidikan terakhir tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 4.5

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA / SMK	24	32%
2	STRATA I (S1)	49	65%
3	STRATA II (S2)	2	3%
TOTAL		75	100%

Sumber: Kuesioner, Data Diolah 2019



Gambar 4.5

Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan status pendidikan terakhir SMA / SMK 24 orang (32%), Strata I (S1) 49 orang (65%), dan Strata II (S2) 2 orang (3%). Jika dilihat dari jenis status pendidikan responden tersebut maka yang terbanyak adalah responden berpendidikan S1.

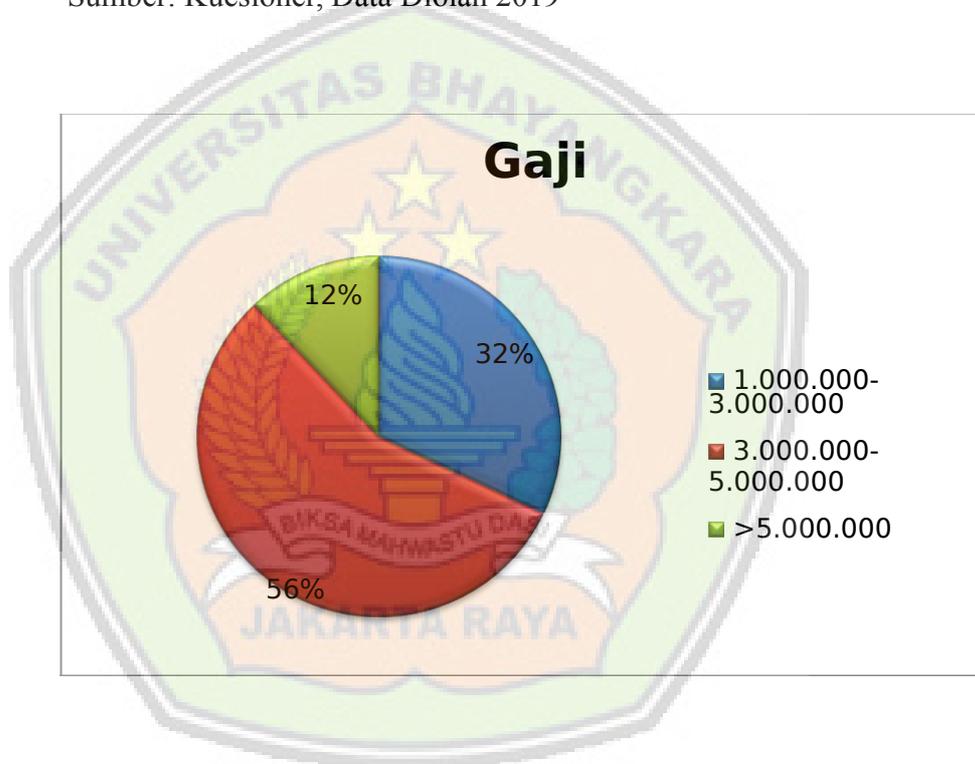
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan gaji berikut ini digunakan untuk mengetahui gaji karyawan di RSUD Chasbullah Abdulmadjid. Berikut penjelasan mengenai karakteristik responden dilihat dari perbedaan gaji:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

No	Gaji	Jumlah	Persentase
1	1.000.000 - 3.000.000	24	32%
2	3.000.000 - 5.000.000	42	56%
3	>5.000.000	9	12%
TOTAL		75	100%

Sumber: Kuesioner, Data Diolah 2019



Gambar 4.6

Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Berdasarkan pada tabel dan gambar diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan gaji, menunjukkan ada sebanyak 24 orang (32%) karyawan dengan gaji 1.000.000 – 3.000.000 juta, responden dengan gaji 3.000.000 – 5.000.000 sebanyak 42 orang (56%), sedangkan yang terakhir karyawan yang mendapat gaji >5.000.000 sebanyak 9 orang (12%). Bahwa dapat disimpulkan

mayoritas karyawan di RSUD Chasbullah Abdulmadjid mendapatkan gaji sebesar 3.000.000 – 5.000.000 dengan presentasen 56%.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan *Bivariate Pearson* dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Pengujian menggunakan level signifikansi 5% dari $df = n - 2$ (n: sampel). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 20 responden, jadi besarnya $d = 20 - 2 = 18$, dan $\alpha = 0,05$, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,2272$. Criteria data valid jika sudah memenuhi syarat :

- a) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut valid.
- b) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut tidak valid.

Berikut adalah tabel hasil dari uji validitas :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	16.19	14.694	.363	.849
P2	16.09	11.518	.697	.788
P3	15.93	12.982	.545	.820
P4	16.15	11.073	.778	.769
P5	16.16	13.623	.481	.831

P6	16.15	11.073	.778	.769
----	-------	--------	------	------

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	49.75	87.489	.602	.899
P2	49.89	89.448	.465	.904
P3	50.19	91.208	.369	.907
P4	49.97	91.161	.472	.903
P5	49.85	83.640	.777	.892
P6	49.91	86.788	.724	.895
P7	49.79	90.738	.508	.902
P8	49.91	92.653	.301	.909
P9	50.07	86.306	.663	.896
P10	49.87	87.225	.693	.896
P11	50.16	93.271	.413	.904
P12	50.04	86.417	.662	.897
P13	49.88	86.891	.729	.895
P14	50.12	85.350	.719	.894
P15	50.12	91.161	.510	.902
P16	50.09	85.005	.732	.894

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36.77	47.151	.371	.878

P2	36.68	41.329	.703	.859
P3	36.52	43.307	.622	.864
P4	36.64	47.666	.397	.876
P5	36.73	40.306	.792	.852
P6	36.75	44.948	.516	.871
P7	36.73	40.306	.792	.852
P8	36.08	44.642	.457	.875
P9	36.44	43.709	.540	.869
P10	36.52	48.442	.260	.883
P11	36.71	40.480	.782	.853
P12	36.55	44.251	.520	.871

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0, 2019.

Tabel 4.8
Rangkuman Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	Kompensasi 1	0.363	0,2272	Valid
	Kompensasi 2	0.697	0,2272	Valid
	Kompensasi 3	0.545	0,2272	Valid
	Kompensasi 4	0.778	0,2272	Valid
	Kompensasi 5	0.481	0,2272	Valid
	Kompensasi 6	0.778	0,2272	Valid
	Disiplin 1	0.602	0,2272	Valid
	Disiplin 2	0.465	0,2272	Valid

Disiplin Kerja (X2)	Disiplin 3	0.369	0,2272	Valid	
	Disiplin 4	0.472	0,2272	Valid	
	Disiplin 5	0.777	0,2272	Valid	
	Disiplin 6	0.724	0,2272	Valid	
	Disiplin 7	0.508	0,2272	Valid	
	Disiplin 8	0.301	0,2272	Valid	
	Disiplin 9	0.663	0,2272	Valid	
	Disiplin 10	0.693	0,2272	Valid	
	Disiplin 11	0.413	0,2272	Valid	
	Disiplin 12	0.662	0,2272	Valid	
	Disiplin 13	0.729	0,2272	Valid	
	Disiplin 14	0.719	0,2272	Valid	
	Disiplin 15	0.510	0,2272	Valid	
	Disiplin 16	0.732	0,2272	Valid	
	Produktivitas (Y)	Produktivitas 1	0.371	0,2272	Valid
		Produktivitas 2	0.703	0,2272	Valid
Produktivitas 3		0.622	0,2272	Valid	
Produktivitas 4		0.397	0,2272	Valid	
Produktivitas 5		0.792	0,2272	Valid	
Produktivitas 6		0.516	0,2272	Valid	
Produktivitas 7		0.792	0,2272	Valid	

Produktivitas 8	0.457	0,2272	Valid
Produktivitas 9	0.540	0,2272	Valid
Produktivitas 10	0.260	0,2272	Valid
Produktivitas 11	0.782	0,2272	Valid
Produktivitas 12	0.520	0,2272	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dari 34 pernyataan yang terdiri dari 6 pernyataan variabel kompensasi, 16 pernyataan variabel disiplin kerja dan 12 pernyataan pada variabel produktivitas karyawan, diperoleh r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa 34 butir pernyataan tersebut valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Nilai suatu instrument dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* () $\geq 0,6$ dan sebaliknya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.19, berikut ini :

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	6

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0, 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diatas, dengan jumlah sebanyak 6 pernyataan dari Variabel Kompensasi (X1) dan nilai *Cronbach's*

*Alphase*besar 0,834 yang berarti lebih besar dari 0,60. Maka pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner bersifat reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	16

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0, 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas, dengan jumlah sebanyak 16 pernyataan dari Variabel Disiplin (X2) dan nilai *Cronbach's Alphase*besar 0,905 yang berarti lebih besar dari 0,60. Maka pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner bersifat reliabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	12

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0, 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diatas, dengan jumlah sebanyak 12 pernyataan dari Variabel Produktivitas Kerja (Y) dan nilai *Cronbach's Alphase*besar 0,877 yang berarti lebih besar dari 0,60. Maka pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner bersifat reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dengan menggunakan alat SPSS 22.0 tes normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogrov-smirnov* dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Asymp. Sig > 0,05, maka data berdistribusi normal
- b) Asymp. Sig < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72784357
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.043
	Negative	-.070
Test Statistic (Kolmogorov-Smirnov)		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

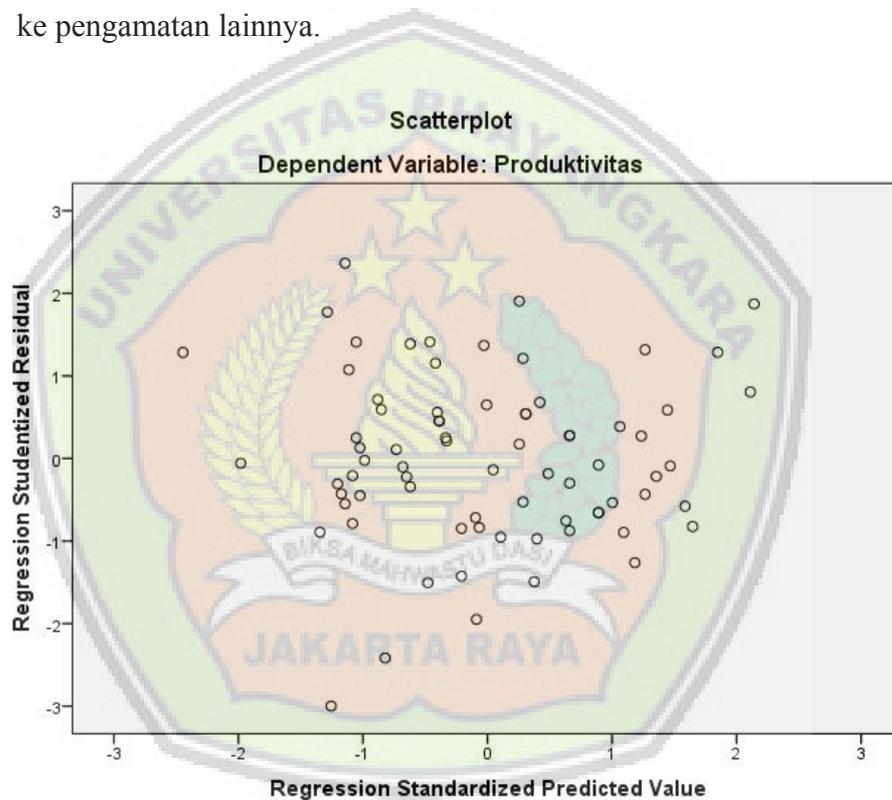
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0, 2019

Hasil uji Normalitas pada tabel 4.12 menunjukkan nilai Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,070 dengan nilai probabilitas signifikan (Asymp.Sig) sebesar 0,200. Karena nilai p atau Asymp. Sig $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan kata lain, model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

4.4.2 Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 4.8

Hasil Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.8 maka terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2012). Multikolinearitas dideteksi dengan menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang **tidak** dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Ghozali, 2012).

Tabel 4.13
Hasil Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	5.587	1.113		5.021	.000		
Kompensasi	1.200	.124	.697	9.701	.000	.156	6.428
Disiplin Kerja	.209	.052	.290	4.043	.000	.156	6.428

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0, 2019

Multikolinearitas berarti adanya korelasi linear antara satu atau lebih variabel bebas. Jika variabel bebas berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal.

1. Nilai tolerance lebih besar dari 0,10
2. Nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance dari kedua variabel independen semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari ketiga variabel independen tersebut kurang dari 10,00, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas.

4.4.4 Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk mencari tahu apakah kesalahan (*errors*) suatu data pada periode tertentu berkorelasi dengan periode lainnya. Cara untuk mengetahui apakah mengalami atau tidaknya mengalami autokorelasi adalah dengan mengecek nilai *Durbin Watson* (DW). Syarat tidak terjadinya autokorelasi adalah $1 < DW < 3$.

Tabel 4.14
Hasil Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.971 ^a	.942	.941	1.75168	1.037

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0, 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.14 diatas, maka diketahui angka Durbin Watson (DW) pada penelitian ini menunjukkan nilai 1,037. Angka ini lebih besar dari 1 dan lebih kecil dari 3. Secara ringkas $1 < 1,037 < 3$, karena Durbin Watson (DW) berada diantara dua angka batasan autokorelasi, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami autokorelasi.

4.5 Koefisien Korelasi

Uji Korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

- a. 0.000 – 0.199 = Sangat rendah
- b. 0.200 – 0.399 = Rendah
- c. 0.400 – 0.599 = Sedang
- d. 0.600 – 0.799 = Kuat
- e. 0.800 – 1.000 = Sangat Kuat

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS v.22 maka hasil yang diperoleh seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Korelasi Secara Keseluruhan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.942	.941	1.75168

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan untuk uji korelasi secara keseluruhan didapatkan hasil r sebesar 0.971, karena koefisien korelasi berada diantara 0.800 – 1.000 maka dapat disimpulkan hubungan adalah sangat kuat.

4.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi adalah suatu besaran yang menyatakan seberapa besar dependen variabel dipengaruhi oleh seluruh independen

yang dinyatakan dalam persentase. Atau dapat juga dikatakan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.942	.941	1.75168

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai R Square adalah sebesar 0.942. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan nilai sebesar 94.2% dan sisanya 5.8% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti.

4.7 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah model persamaan regresi linear dengan variabel bebas lebih dari satu. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS v.22.0, didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.587	1.113		5.021	.000
Kompensasi	1.200	.124	.697	9.701	.000
Disiplin Kerja	.209	.052	.290	4.043	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Berganda, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5.587 + 1.200X_1 + 0.209 X_2$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Disiplin

= Nilai konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi Variabel

Dari persamaan diatas, dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 5.587 yang menyatakan bahwa tingkat Produktivitas di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid dipengaruhi dari kedua variabel tersebut, dan meskipun tidak terdapat variabel Kompensasi dan disiplin akan tetap senilai konstanta tersebut.
2. Nilai dari variabel Kompensasi (X₁) sebesar 1.200 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y), artinya jika variabel pengawasan bertambah satu (1) satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 1.200 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

3. Nilai dari variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.209 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y), artinya jika variabel disiplin kerja bertambah satu (1) satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.209 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
4. Dari kedua koefisien diatas, variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai koefisien yang paling tinggi sebesar 1.200. Hal ini berarti variabel faktor Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji Parsial (Uji – t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas, yaitu Kompensasi dan Disiplin berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat, yaitu Produktivitas Kerja Karyawan. Pengujian menggunakan uji 2 arah dengan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 4.18

Hasil Uji – t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.587	1.113		5.021	.000
Kompensasi	1.200	.124	.697	9.701	.000
Disiplin Kerja	.209	.052	.290	4.043	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0, 2019

Untuk melihat ada tidaknya pengaruh Kompensasi dan disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid dapat dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian Variabel Pengawasan

a. Hipotesis

H_a = Ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid.

H_o = Tidak ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid.

b. t hitung 9,701 dan signifikansi = 0,000

c. Menentukan t Tabel

Tingkat/ taraf signifikansi 0,05 (uji 2 arah)

Derajat kebebasan (df) = $n - k = 75 - 3 = 72$

Hasil t tabel adalah 1,993

d. Kriteria Pengujian:

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = H_o diterima, H_a ditolak

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = H_o ditolak, H_a diterima

e. Keputusan

Nilai t hitung untuk variabel Kompensasi sebesar 9,701 dan nilai t tabelnya sebesar 1,993. Nilai signifikansi sebesar 0,000. Berarti nilai t hitung $< t$ tabel ($9,701 > 1,993$) artinya Kompensasi berpengaruh maka H_a diterima H_o ditolak dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya signifikan.

f. Kesimpulan

Ada pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid.

2. Pengujian Variabel Disiplin

a. Hipotesis

H_a = Ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid.

H_o = Tidak ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid.

b. t hitung 4,043 dan signifikansi =0,000

c. Menentukan t Tabel

Tingkat/ taraf signifikansi 0,05 (uji 2 arah)

Derajat kebebasan (df) = $n - k = 75 - 3 =$

72 Hasil t tabel adalah 1,993

d. Kriteria Pengujian:

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_o$ diterima, H_a ditolak

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_o$ ditolak, H_a diterima

e. Keputusan

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,043 dan nilai t tabelnya sebesar 1,993. Nilai signifikansi sebesar 0,000. Berarti nilai t hitung $< t$ tabel ($4,043 > 1,993$) artinya disiplin kerja berpengaruh maka H_a diterima H_o ditolak dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya signifikan.

f. Kesimpulan

Ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di RSUD dr. Chasbullah Abdul Madjid.

4.8.2 Uji Simultan (Uji – f)

Dependent Variabel (Variabel terikat) Produktivitas Kerja (Y) dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji F simultan. Pengujian ini dilakukan dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka Ho ditolak. Sebaliknya, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima. Dari analisis diperoleh hasil:

Tabel 4.19
Hasil Uji – F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3600.597	2	1800.299	586.728	.000 ^b
	Residual	220.923	72	3.068		
	Total	3821.520	74			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil uji – f sebagai berikut:

1. Hipotesis

Ha =Ada pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Instalasi Gizi di RSUD Chasbullah Abdulmadjid.

$H_0 =$ Tidak ada pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Instalasi Gizi di RSUD Chasbullah Abdulmadjid.

2. $F_{hitung} = 586.728$

3. Menentukan F_{tabel} Tingkat/taraf signifikansi = 0,05

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k - 1 = 75 - 2 - 1 =$$

70 Hasil F_{tabel} adalah 3,12

4. Kriteria Pengujian:

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, H_a ditolak

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, H_a diterima

5. Keputusan:

Nilai f_{hitung} sebesar 586.728 dan nilai f_{tabel} nya sebesar 3,12. Nilai signifikansi sebesar 0,000. Berarti nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ (586.728 > 3,12) maka H_a diterima, H_0 ditolak dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$)

6. Kesimpulan:

Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Instalasi Gizi di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid.

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut ini adalah pembahasan penelitiannya:

4.9.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikan yang terlihat pada tabel 4.18 bahwa variabel kompensasi (X1) diperoleh t hitung sebesar 9,701, sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,993. Karena t hitung > t tabel yaitu $9,701 > 1,993$ dan nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, apabila kompensasinya baik maka karyawan akan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitasnya.

4.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikan yang terlihat pada tabel 4.18 bahwa variabel disiplin (X2) diperoleh t hitung sebesar 4,043, sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,993. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,043 > 1,993$ dan nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, jika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi maka karyawan akan menaati peraturan dan hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4.9.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan uji F yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin (X2) diperoleh nilai F hitung sebesar 586,728 dan F tabel sebesar 3,12. Karena F hitung > F tabel ($586,728 > 3,12$) atau nilai sig F ($0,000 < 0,05$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) tingkat persentasi kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 0,942 atau 94,2% hal ini membuktikan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh X1 dan X2 sebesar 94,2%, sedangkan 5,8% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti.



