



-MABIS

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MALIKUSSALEH

Analisis Kesetiaan Konsumen Rumah Makan Khas Aceh Rayeuk Lhokseumawe
Chalirafi

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Mon Pase Kabupaten Aceh Utara
Em. Yusuf Iis dan M.Yahya

Community Participation in Post-Tsunami Infrastructure and Economic Redevelopment A Case Study of Lambung Village
Ichsan

Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Bordir Khas Aceh pada Toko Souvenir Putroe Aceh di Kota Lhokseumawe
Jumaini

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Berkunjung Terhadap Kepuasan Konsumen pada Perpustakaan Umum Kota Lhokseumawe
Khairawati

Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan
Mohd. heikal

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemiskinan Rumah tangga di Kabupaten Aceh Utara
Muhammad Nasir

Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan pada Perbankan Syariah dengan Perbankan Asing di Indonesia
Nurlela, Ghazali Syamni dan Herry B

Pengaruh Pemberian Bantuan Khusus Siswa SMA Murid (BKM) Terhadap Motivasi Belajar Siswa SMA Negeri 1 Langkahan Kabupaten Aceh Utara
Nurmala

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen dalam Memilih Jasa Perkreditan FIF Syariah Lhokseumawe
T. Edyansyah

FAKULTAS EKONOMI
Universitas Malikussaleh

Daftar Isi

Analisis Kesetiaan Konsumen Rumah Makan Khas Aceh Rayeuk Lhokseumawe Chalirafi	121
Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Mon Pase Kabupaten Aceh Utara Em. Yusuf Iis dan M.Yahya	129
Community Participation in Post-Tsunami Infrastructure and Economic Redevelopment A Case Study of Lambung Village I c h s a n	141
Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Bordir Khas Aceh pada Toko Souvenir Putroe Aceh di Kota Lhokseumawe J u m m a i n i	157
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Berkunjung Terhadap Kepuasan Konsumen pada Perpustakaan Umum Kota Lhokseumawe K h a i r a w a t i	167
Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Mohd. heikal	179
Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemiskinan Rumah tangga di Kabupaten Aceh Utara Muhammad Nasir	189
Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan pada Perbankan Syariah dengan Perbankan Asing di Indonesia Nurlela, Ghazali Syamni dan Herry B	207
Pengaruh Pemberian Bantuan Khusus Siswa SMA Murid (BKM) Terhadap Motivasi Belajar Siswa SMA Negeri I Langkahan Kabupaten Aceh Utara N u r m a l a	221
Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen dalam Memilih Jasa Perkreditan FIF Syariah Lhokseumawe T. E d y a n s y a h	235

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MON PASE KABUPATEN ACEH UTARA

EM. YUSUF IIS¹ DAN M.YAHYA²

¹Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh

²Mahasiswa Program Magister Sains Manajemen Universitas Malikussaleh

This study aims to determine and analyze compensation, work discipline and work productivity as well as the influence of compensation and work discipline to work productivity of employees in the PDAM Tirta Sat Pase North Aceh Regency, both simultaneously and partial. To answer this research, descriptive analysis and verification. Technique data collecting by interview and questionnaire. The method used is survey research methods at the 67 employees of PDAM Tirta Sat Pase North Aceh district. The technique used to test the hypothesis is that the analysis path (Path Analysis). Based on the research we can conclude that the overall compensation is in the low category, work discipline is in the low category and work productivity are in the low category. The results show that the compensation and work discipline have positive and significant influence, both simultaneously and partially to work productivity.

Keywords: Compensation, work discipline, labor productivity

LATAR BELAKANG

Seiring dengan bergulirnya perdagangan bebas di masyarakat dalam era globalisasi ini, masalah kualitas layanan publik, termasuk layanan dalam pengadaan air bersih merupakan isu yang terus bergulir khususnya di daerah perkotaan. Menurut Mahmudi (2005:229) pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan publik dan pelaksana ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 2004 tentang sumber daya air, maka instansi yang menyediakan layanan air bersih senantiasa harus mampu mengantisipasi dengan memberikan layanan terbaik kepada masyarakat.

Dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas layanan publik dan perubahan organisasi, maka peranan sumber daya manusia senantiasa merupakan aspek yang sangat penting. Di antara berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia menempati kedudukan yang paling penting dan strategis, karena merupakan faktor penggerak kegiatan organisasi. Di samping itu, hanya manusia yang memiliki perilaku, sifat, karakteristik yang bervariasi, memiliki kemampuan berpikir yang rasional, kreatif, memiliki kepribadian, serta nilai-nilai yang perlu dihargai dan dikembangkan. Dapat dikatakan bahwa kunci keberhasilan setiap organisasi saat ini terletak pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Hal ini didukung oleh Stoner (1989: 329) yang menyatakan: "The most important of an organization are its human resources, the people who supply the organization with their work, creativity, talent and drive". Pada pelaksanaannya ternyata masih banyak organisasi yang tidak menyadari betapa berharganya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup organisasinya.

Tuntutan terhadap penyediaan air bersih yang memadai merupakan hal yang

perlu diperhatikan karena kelangsungan hidup manusia sangat tergantung pada ketersediaan air. Air yang semula dianggap sebagai benda bebas, kini menjadi barang langka. Sekjen Koffi Anan dalam suatu laporannya menyatakan bahwa secara keseluruhan, PBB menganalisa masalah kelangkaan air itu bisa menimpa sekitar 48 negara dunia dan sebanyak 1,4 milyar orang menderita kekurangan air yang aman dan terjamin kebersihannya, sedangkan separuh dari penduduk negara berkembang pada waktu tertentu menderita penyakit akibat menggunakan air yang kurang aman dan tidak terjamin kebersihannya.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka dicetuskanlah Millennium Development Goals (MDG). Secara Spesifik MDG bertujuan meningkatkan cakupan pelayanan air minum di perkotaan sampai 80 % dan di perdesaan 60 % terhitung tahun 2015 dengan menargetkan mengurangi separuh jumlah penduduk yang belum mendapat akses air minum dan sanitasi yang sehat.

Mengingat air merupakan kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-hari dan memiliki peranan penting untuk mendukung kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Hendaknya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sebagai perusahaan/badan usaha milik daerah yang berorientasi pada layanan publik, harus dikelola dengan baik berdasarkan asas-asas ekonomi perusahaan sehingga mampu melayani kebutuhan masyarakat pelanggan air minum secara lancar dalam jumlah cukup.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Kompensasi merupakan sistem penghargaan yang diberikan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Penghargaan tersebut dapat berupa penghargaan finansial maupun penghargaan nonfinansial. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan

memungkinkan organisasi memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan pegawai. Bagi organisasi / perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari organisasi

Pemberian kompensasi secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas kerja pegawai di lingkungan PDAM yang pada akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Misalnya, gaji yang diterima dapat menunjang kehidupan dengan layak, karena jika pegawai merasa tidak diperlakukan adil dan merasa tidak puas atas penghasilan atau gaji yang diterimanya, dikhawatirkan akan menimbulkan beberapa dampak yang merugikan instansi tempat kerja dan hal ini berpengaruh pada disiplin kerja pegawai. Kaitan dengan hal tersebut, PDAM Tirta Mon Pase memberikan kompensasi dalam dua bentuk, sesuai dengan Keputusan Direksi PDAM No. 107 tahun 2006, yaitu bentuk langsung dan tidak langsung. Dalam bentuk langsung berupa gaji (diberikan sesuai dengan golongan, lamanya bekerja dan pendidikan), insentif (diberikan hanya pada pegawai pencatat meter), sedangkan dalam bentuk tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan (Askes, perumahan, THR, pendidikan, cuti tahunan, pensiun).

Produktivitas merupakan salah faktor yang dapat mendukung kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Whitmore dalam Sedarmayanti (2001 : 58) mengemukakan bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai ratio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara

universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas, di mana produktivitas yang tinggi dapat ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan banyak barang-barang maupun jasa (Sinungan, 1997:9). Produktivitas kerja merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan biaya yang minimal, dan dalam pelaksanaannya terletak pada faktor sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan organisasi yaitu para anggota, pegawai atau pekerja. Jadi, faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang dan jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Saksono, 1988:112).

Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja dapat tercapai, maka sudah menjadi kewajiban pimpinan untuk memberikan motivasi pada pegawai dalam bentuk kompensasi.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi / perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 1995 : 20). Selama ini usaha peningkatan produktivitas lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit.

Simamora (1997: 612) menambahkan

bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kuantitas kerja. kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. (Nitisemito, 1982:200). Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan disiplin kerja pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat mememanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Seperti yang telah diungkapkan diatas, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, karena dengan adanya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2003: 305).

Disiplin kerja pegawai merupakan hal yang penting untuk dipelihara, karena dengan ditegakkannya disiplin, pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai

dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat diketahui nilai produktivitas para pegawai.

Fenomena dalam hal penerapan disiplin dalam kehidupan organisasi ditujukan agar semua pegawai bersedia mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di dalam organisasi. Sikap atau perilaku kerja pegawai dalam organisasi sangat variatif, di mana ada beberapa pegawai yang sangat rajin dan patuh mengikuti prosedur kerja dan peraturan yang berlaku, akan tetapi tidak jarang ditemukan perilaku pegawai yang sebaliknya. Begitu juga halnya yang terjadi di PDAM Tirta Mon Pase Kabupaten Aceh Utara.

Kedisiplinan kerja pegawai PDAM Tirta Mon Pase Kabupaten Aceh Utara secara umum dapat dikatakan masih harus ditingkatkan. Indikasi bahwa kedisiplinan pegawai PDAM harus ditingkatkan terlihat dari seringnya terjadi keterlambatan dalam penyelesaian atau pengurusan suatu berkas, banyaknya keluhan dari pelanggan, pegawai tidak berada di tempat kerja atau hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan adanya kemangkiran serta datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan Uraian di atas, produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Mon Pase Kabupaten Aceh Utara menarik untuk diteliti karena peranan produktivitas kerja terhadap hasil kerja yang dicapai pegawai atau pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan sangat penting. Di samping itu, penelitian ini juga ingin mengetahui dan menganalisis tentang kedisiplinan kerja pegawai PDAM Tirta Mon Pase Kabupaten Aceh Utara karena kedisiplinan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga akhirnya pelayanan yang diberikan pada para pelanggan dan pihak

yang berkepentingan juga semakin baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis kompensasi, disiplin kerja dan Produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Mon Pase dan besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam menganalisis data digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori kuat atau tidak sedangkan analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan.

Untuk melakukan analisis deskriptif dibuat kriteria pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husen Umar (1998:225) dimana rentang skor diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah klasifikasi}}$$

Teknik analisis yang akan digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah analisis jalur (path analysis). Keuntungan analisis ini dapat menemukan besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, juga dapat menentukan berapa besar pengaruh variabel langsung dan tidak langsung setiap variabel yang dianalisis. Struktur analisis hipotesis yang diajukan digambarkan oleh diagram jalur pada Gambar 1.

Dari Gambar 1 tersebut dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = P_{yx1}X1 + P_{yx2}X2 + P_y\epsilon$$

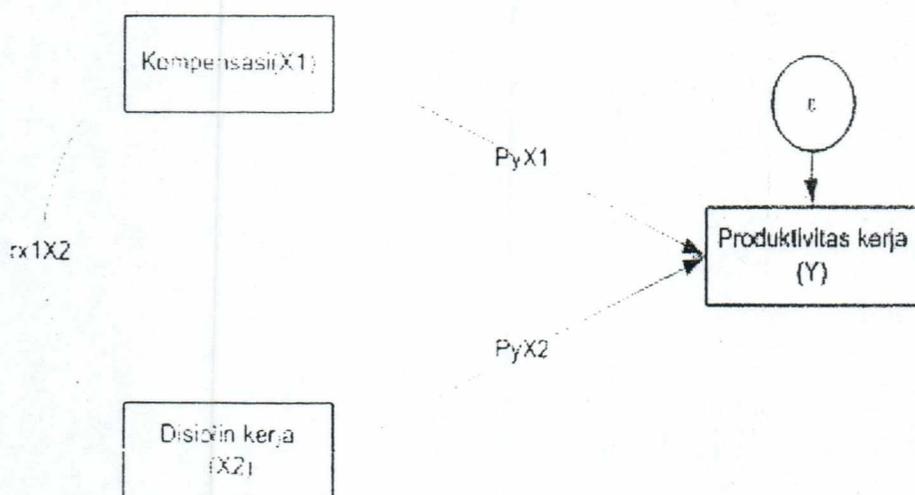
Selanjutnya untuk menghitung koefisien jalur dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Hitung koefisien jalur dengan rumus :

$$\rho_{j,yj} = R_1^{-1} x \begin{bmatrix} r_{x1y} \\ r_{x2y} \end{bmatrix}; j = 1,2$$

2. Hitung $R^2_{y(x1,x2,...,k)}$ yang merupakan koefisien determinasi total $X1, X2, \dots, Xk$ terhadap Y yang rumusnya :

$$R^2_{y(x1,x2)} = \begin{bmatrix} \rho_{y1} & \rho_{y2} \\ \rho_{yx1} & \rho_{yx2} \end{bmatrix}$$



Gambar 1. Paradigma Analisis Variabel Penelitian

3. Hitung P_{ye} berdasarkan rumus :

$$P_{ye} = \sqrt{1 - R_{Y(X_1X_2, \dots, X_k)}^2}$$

4. Menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung

Pengaruh langsung :

$$Y \leftarrow X_i \rightarrow Y : (P_{yxi})(P_{yxi}) \times 100\%$$

Pengaruh tidak langsung

$$Y \leftarrow X_i Q X_j \rightarrow Y : (P_{yxi})(r_{xjxi})(P_{yxi}) \times 100\%$$

Total pengaruh dari masing-masing variabel X terhadap variabel Y diperoleh dengan menjumlahkan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung.

Total pengaruh = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.

HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui gambaran dari kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai maka data hasil jawaban responden dianalisis kemudian dilakukan kategorisasi terhadap skor jawaban responden yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian dengan didukung oleh teori-teori yang relevan dengan variabel yang diteliti. Kategorisasi skor jawaban responden berguna untuk memberikan gambaran bagaimana kondisi kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa kompensasi berada dalam kategori rendah dengan jumlah rata-rata skor 153,5 Hal tersebut memberikan maksud bahwa pemberian kompensasi pada para pegawai oleh PDAM Tita Mon Pase belum dirasakan layak dan adil sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Selanjutnya, untuk mendapatkangambaran dimensi dari variabel disiplin kerja

dilakukan kategori terhadap skor tanggapan responden pada dua dimensi disiplin kerja dengan menggunakan kelas interval. Hal ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Mon Pase.

Pada Tabel 3 terlihat bahwa variabel disiplin kerja secara keseluruhan memiliki skor secara keseluruhan rata-rata 166,9 dari dua dimensi yaitu waktu dan perilaku dalam bekerja termasuk dalam kategori rendah. Artinya bahwa disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Mon Pase masih tergolong rendah sehingga diperlukan cara untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawai tersebut.

Untuk memperoleh gambaran dimensi dari variabel produktivitas kerja pegawai dilakukan kategori terhadap skor tanggapan responden pada tiga dimensi produktivitas kerja pegawai dengan menggunakan kelas interval. Hal tersebut digambarkan pada Tabel 4.

Pengaruh parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Mon Pase

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Mon Pase, dapat dihitung dengan cara sebagai berikut.

$$\text{Langsung : } PYX_{12} = 0,3232 = 0,105 = 10,5\%$$

$$\text{Tidak Langsung : } PYX_1 \times r_{1x2} \times PYX_1 =$$

$$0,323 \times 0,825 \times 0,649 = 0,173 = 17,3\%$$

$$0,278 = 27,8\%$$

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar 10,5% sedangkan pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebesar 17,3%. Dengan demikian maka total pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Mon Pase adalah sebesar 27,8%.

Tabel 2
Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Kompensasi

Dimensi/Indikator	Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Kriteria
Gaji/salary		153,0	Rendah
- Jumlah Gaji	152		
- Kesesuaian Gaji	154		
Tunjangan-tunjangan/benefits		148,0	Rendah
- Fasilitas Tunjangan	148		
Bonus atas prestasi/incentive		155,0	Rendah
- Bonus yang diterima	155		
Penghasilan tambahan/perquisite		152,0	Rendah
- Tambahan penghasilan yang didapat dalam bekerja	152		
Hadiah/reward		160,0	Rendah
- Penghargaan atas prestasi kerja	160		
Kompensasi (X1)	921	153,5	Rendah

Tabel 3
Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Disiplin kerja

Dimensi/Indikator	Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Kriteria
Waktu		173,8	Rendah
- Ketepatan datang dan ketepatan meninggalkan kantor	171		Rendah
- Kehadiran Pegawai	174		Rendah
- Efektivitas Penggunaan waktu	189		Cukup
- Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan	161		Rendah
	159		Rendah
Perilaku dalam bekerja		161,4	Rendah
- Pemahaman terhadap peraturan yang berlaku	159		Rendah
- Menggunakan dan merawat inventaris kantor dengan sebaik-baiknya	159		Rendah
- Kesadaran dan ketaatan pegawai terhadap peraturan	160		Rendah
- Menjalankan dan mentaati perintah dinas/atasan	151		Rendah
- Menciptakan dan menjaga suasana kerja yang kondusif	178		Rendah
			Cukup
Disiplin kerja (X2)	1502	166,9	Rendah

Tabel 4
Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Produktivitas Kerja

Dimensi/Indikator	Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Kriteria
Kualitas Output		163,0	Rendah
- Hasil Mutu Pekerjaan	174		Rendah
- Penyelesaian tugas kerja sesuai standar kerja	152		Rendah
Kuantitas Output		157,0	Rendah
- Jumlah Hasil Pekerjaan	160		Rendah
- Melebihi target kuantitas	154		Rendah
Ketepatan waktu		155,0	Rendah
- Jangka waktu penyelesaian kerja	154		Rendah
- Target waktu penyelesaian kerja	156		Rendah
Produktivitas Kerja (Y)	950	158,3	Rendah

Pengaruh parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Mon Pase

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Mon Pase, dapat dihitung dengan cara sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Langsung : } PYX_{22} &= 0,6492 = 0,421 = 42,1\% \\ \text{Tidak Langsung : } PYX_2 \times r_{1 \times 2} \times PYX_1 &= \\ 0,649 \times 0,825 \times 0,323 &= 0,173 = 17,3\% \\ 0,594 &= 59,4\% \end{aligned}$$

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa pengaruh langsung disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar 42,1% sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi sebesar 17,3%. Dengan demikian maka total pengaruh langsung dan tidak langsung variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Mon Pase adalah sebesar 59,4%.

Pengaruh simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Mon Pase

Besarnya pengaruh simultan X1, X2 terhadap Y diperlihatkan oleh hasil perhitungan perkalian koefisien jalur dengan matriks korelasi antara variabel sebab dengan variabel akibat sebagai berikut:

$$R_{Y(X1X2)}^2 = [0,323 \quad 0,649] \times \begin{bmatrix} 0,859 \\ 0,916 \end{bmatrix} = 0,872$$

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh gambaran pengaruh simultan kompensasi (27,8%) dan disiplin kerja (59,4%) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM sebesar 87,2%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi pada PDAM Tirta Mon Pase secara umum termasuk dalam kategori rendah. Hal ini dapat dilihat dari dimensi dari kompensasi yang terdiri dari pemberian gaji, tunjangan-tunjangan, bonus atas prestasi, penghasilan tambahan dan hadiah berada dalam kategori rendah. Ditinjau dari pemberian gaji maka PDAM Tirta Mon Pase belum memberikan gaji yang memadai sehingga tidak mencerminkan tingkat keadilan dan kelayakan, besarnya tunjangan yang diberikan perusahaan jumlahnya belum memadai, pemberian bonus juga tidak sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan oleh pegawai. Selain itu, penghasilan tambahan yang diterima pegawai belum memadai dan kurangnya sistem penghargaan yang diberikan pada pegawai atas prestasi yang dicapainya.
2. Secara umum disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Mon Pase berada dalam kategori rendah. Hal ini dapat dilihat dari dua dimensi disiplin kerja yaitu waktu dan perilaku dalam bekerja berada dalam kategori rendah. Ditinjau dari segi waktu, maka pegawai PDAM Tirta Mon Pase belum memiliki kedisiplinan yang baik dan dilihat dari perilaku dalam bekerja, maka pegawai PDAM Tirta Mon Pase tidak memiliki kedisiplinan yang baik juga.
3. Produktivitas kerja pegawai PDAM berada dalam kategori rendah. Hal ini dapat dilihat dari dimensi produktivitas kerja pegawai itu sendiri yang terdiri dari kualitas output, kuantitas output dan ketepatan waktu semua termasuk dalam kategori rendah. Dari segi kualitas output, maka pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan. Dari segi kuantitas output, maka sebagian besar pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan jumlah yang ditargetkan. Selain itu, pegawai PDAM Tirta Mon Pase tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berperan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin baik kompensasi yang diterima pegawai maka semakin baik pula produktivitas kerja pegawai.
6. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula.

SARAN

Saran hasil penelitian ini antara lain :

1. Perusahaan hendaknya lebih sering memberikan apresiasi atas prestasi pegawai dalam bentuk penghargaan. Penghargaan yang diberikan dapat melalui

pemilihan pegawai yang berprestasi dan pegawai setiap bulannya dengan member piagam atau plakat pegawai sehingga merasa memiliki nilai lebih, apalagi bila diberi penghargaan berupa fasilitas-fasilitas dalam bentuk materi dengan cara tersebut pegawai merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk berprestasi dalam pekerjaan.

2. Hendaknya perusahaan menerapkan tata tertib dan peraturan tanpa membedakan antara pegawai dan pemilik usaha serta memberikan sanksi yang tegas bagi siapapun yang melanggarnya sehingga diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja.
3. Hendaknya perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai sehingga pegawai dapat memiliki pengetahuan yang bermanfaat bagi peningkatan kinerjanya.
4. Dikarenakan penelitian ini hanya meneliti produktivitas kerja dari faktor kompensasi dan disiplin kerja, maka disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya agar mengadakan penelitian-penelitian, guna mengetahui hubungan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja diluar faktor yang diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Anup Agarwal Charles R. Knoeber.1996. Managerial compensation and the threat of takeover. *The Academy of Management Journal*. Vol. 28, No. 5(Dec., 1996), pp. 743-764.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bina Angkasa
- Armstrong, Michael&Halen Murlis.2003. *Reward Management*, 4th Edition, London.
- Byars, Liyod L & Rue Leslie W. 1997. *Human Resource Management*. Fifth Edition, The McGraw Hill Companies Inc.
- Barry Bosworth, George L. Perry, Matthew D. Shapiro, *Productivity and Real Wages: Is There a Puzzle*. *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol. 1994, No.1 (1994), pp. 317-344 .
- Bernardin, HJ, & Russell, J, E, A .2010. *Human Resources management :An Experiential Approach Edition 5*. New York Mc Graw Hill/Irwin.
- Cascio, Wayne F.1992. *Productivity, Quality of Worklife, Profits*. Third Edition. USA: Mc Graw-Hill. Inc.
- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources: Productivity. Quality of Work Life. and Profit*. Seventh edition. McGraw-Hill, Inc.
- Cooper. Donald R. and Schindle.2006. *Bussines research Methods Ninth Edition*. Mc Graw Hill internasional Edition.
- Casio,W. F. 2003. *Managing Human Resources : Productivity,Quality of Work Life, Profits*, Fourth Edition. New York : Mc Graw Hill.Inc.
- Carrell.M.R Elbert N.F and Hatfield R.D.1995. *Human Resource Mangement : Global Strategies for Managing a Diverse workforce*. Fifth Edition Prentice-Hall Internasional Inc New Jersey
- Dessler, Gary. 2008. *Human Resource Management*. 11th Pearson Internasional Edition.
- Decenzo, David ,Robbins Stephen P .1999. *Human Resources Management*. Sixth edition,Jhon Willey & Son
- Foong-Ming Tan. 2008. *Linking career development practices to turnover intention*, *Journal of Business and Public Affairs*, Volume 2, Number 1.
- Grunberg,T.(2004) *Performance Improvement Towards a method of Finding and priotising potential Performance Improvement Areas in manufacturing Operations Internasional Journal Of Productivity and Performance Management Vol 53 No.1 pp 52-71*
- Hale Jamie.1998. *Strategy Reward: Keeping your talent from working out the door*, *Journal compensation & benefits Review*, Volume 14, issue 3, 1998.
- Hornsby, Jeffrey S, Donald F. Kuratko, William R. Lafollette, Richard M. Hodgetts and Larry R. Cox. 2003. *A Study of Human Resource Praktece and Trend In US Small Business*. Muncie: Departemen of Management, Ball State University.
- Harris, Michael .2000. *Human Resource Management: A Practical Approach*. 2nd United States of America: the Dryden Press.
- Ivancevich John M.2008. *Human Resource Management, Ninth Edition.*, McGraw Hill Companies, Inc., USA.
- J.Ravianto.1987. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Simpulan Kertas Kerja*. Jakarta

- Janice M. Beyer and Harrison M. Trice, A Field Study of the Use and Perceived Effects of Discipline in Controlling Work Performance, *The Academy of Management Journal*, Vol. 27, No. 4 (Dec., 1994), pp. 743-764.
- Kreitner R, Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*, 5th edition. International Edition. McGraw-Hill Book Company, New York.
- Kulno Turk. 2008. Performance appraisal and the compensation of academic staff in the university of Tartu, *Baltic Journal of Management*, Volume 3, Number 1.
- Kerlinger, Fred. 2006. *Azaz-Asas Penelitian Behavioral*. Penerjemah Landing .R Salemba Empat
- Lisa A. Burke dan Chengho Hsieh. 2006. Optimizing fixed and variable Compensation Costs for Employee Productivity, *International Journal of of Productivity and Performance Management*, Volume 55, Number 2.
- Mathis, Robert and Jackson, John H. 2002. *Buku Dua Management Sumber Daya Manusia*. terjemahan Jimmy Sadeh dan Bayu Prawira. PT.Salemba Emban Patria: Jakarta.
- Maryoto, <http://jurnalmudi.tripod.com/sosial/duniaancamlangkaair.htm>
- Mondy R.Wayne, Noe Robert M. Premeaux. 1999. *Human Resource Management*, Seventh Edition. New Jersey, Prentice hall Inc.
- Moore, Herff L. and Moore L. 1998. Discipline + Help = Motivation. *Credit Union Management*. Madison : Aug 1998 Vol.21. Iss 8; pg33.3 pgs.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. 1999. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan YKPN.
- Moenir, (1993). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung
- Marks, M. L., P. H. Mirvis, E. J. Hackett, and J. F. Grady, Jr. 1998. Employee Participation in a Quality Circle Program: Impact on Quality of Work Life, Productivity, and Absenteeism. *Journal of Applied Psychology*. 71 p.61 & 89.
- Mondy Wayne R: Robert M. Noe; Shane R. Premeaux. 1999. *Human Resource Management*. Seventh editions, Prentice-Hall International., Inc, USA.
- Mondy, R. W. and R M. Noe. 1995. *Human Resource Management*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- 2008. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Ngadimin dan M. Wahyudin. 2007. Rekrutmen, Dekruitmen, Pengembangan Karier dan Kompensasi Perannya Terhadap Motivasi Kerja, *Journal Management*.
- Pear, Joseph and Martin, Gary L. 2002. *Behavior Modification: What It Is and How to Do It*, Prentice Hall, Saddle River, New Jersey.
- Rampersaad, Hubert K. 2006. *Total Performance Scorecard : Konsep Manajemen Baru Mencapai Kinerja Dengan Integritas*, alih bahasa Edy Dukarno dan Vinsensius Djemadu, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.