

## Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Miftahul Hayatun<sup>1</sup>, Sri Ernawati<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, STIE Bima, Indonesia

\* Corresponding Author. E-mail: [miftahul.hayatun06@gmail.com](mailto:miftahul.hayatun06@gmail.com)

### Abstrak

Kompensasi yang baik akan menjadi salah satu faktor pendorong bagi pegawai untuk melakukan pekerjaannya secara optimal. Di sisi lain selain kompensasi, disiplin kerja juga diperlukan karena disiplin kerja yang di kelola dengan baik akan mengarahkan pegawai untuk mematuhi berbagai peraturan instansi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Bima. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Analisis yang digunakan meliputi: uji validasi, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji hipotesis (uji t dan uji f).

**Kata kunci:** kompensasi, disiplin kerja, produktivitas

### Abstract

*Good compensation will be one of the motivating factors for employees to do their work optimally. On the other hand, in addition to compensation, work discipline is also needed because work discipline that is managed properly will direct employees to comply with various agency regulations that aim to increase work productivity. This research was conducted at the Social Service of Bima Regency. This study aims to explain how the effect of compensation and work discipline on employee productivity at the Social Service of Bima Regency. The sampling method used is purposive sampling. The analysis used includes: validation test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, correlation coefficient, hypothesis testing (t test and f test).*

**Keywords:** compensation, work discipline, productivity

### PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sarumaha (2022), menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang baik mengacu pada mereka yang dapat berorientasi dengan benar, bekerja secara produktif dan memberikan energi positif bagi instansi. Suatu instansi pemerintah, dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan

tercapai tanpa peran aktif dari pegawai sebagai bagian dari sistem organisasi. Pegawai memegang peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi karena pegawai merupakan perencana, pelaku dan penentu terciptanya sistem organisasi (Zebua, 2022).

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada produktivitas pegawainya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus mendapatkan pengkajian

lebih dalam dan perhatian khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik (Hanaysha, 2016). Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas tepat waktu.

Instansi pemerintah membutuhkan sesuatu yang dapat memotivasi para pegawai, salah satunya dengan memperhatikan dan memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja pegawai. Kompensasi yang baik akan menjadi salah satu faktor pendorong bagi pegawai untuk melakukan pekerjaannya secara optimal (Baharuddin, Musa & Burhanuddin, 2022; Yulandri, 2020). Kompensasi merupakan hal yang sensitif apabila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang di terima masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Cahya, Damare & Harjo, 2021; Hasibuan, 2017).

Menurut Suprihatin (2019) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai.

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Dessler, 2015), mendefinisikan bahwa Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran

atau hadiah yang di berikan pada karyawan dari pekerjaan mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hasibuan (2017) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017) yaitu: 1). Asuransi, 2). Gaji, 3). Bonus, dan 4). Tunjangan.

Menurut Zega (2022), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Jadi, disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Disiplin yang baik akan sangat mempengaruhi proses berlangsungnya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Pratama (2020) mengartikan disiplin sebagai kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Husain (2018) disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Indikator ini disiplin kerja menurut Sutanto (2015) sebagai berikut: 1). ketepatan waktu kerja ( $X_{2.1}$ ), indikator ini dapat diukur melalui datang lebih awal di tempat kerja, pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan, makan siang saat jam istirahat dan kembali ketempat kerja sebelum jam istirahat berakhir, 2). kerapian berpakaian ( $X_{2.2}$ ), indikator ini dapat di

ukur melalui kerapian seragam saat jam kerja selalu diperhatikan, 3). kepatuhan pada aturan perusahaan ( $X_{2.3}$ ), indikator ini dapat di ukur melalui hadir setiap hari di tempat kerja, memberikan surat keterangan dokter saat tidak masuk kerja karena sakit dan memakai seragam sesuai dengan hari yang ditetapkan, dan 4). tanggung jawab ( $X_{2.4}$ ), indikator ini dapat di ukur melalui tugas dikerjakan dengan tanggungjawab dan bertanggungjawab atas kesalahan yang telah dilakukan.

Menurut Hanaysha (2016), menyatakan bahwa produktivitas karyawan merupakan persepsi karyawan terhadap kemampuan karyawan dalam mencapai tugas. Sedangkan Menurut Safitri (2019), produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (produk atau jasa) dengan masukan karyawan, sumber daya, bahan baku dan uang).

Menurut Safitri (2019) Produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat di capai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang atau kelompok, orang atau pegawai dalam periode waktu tertentu.

Menurut Safitri (2019) bahwa terdapat lima dimensi yang digunakan untuk pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut:

#### a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menghasilkan mutu yang dihasilkan. Menurut Laoli & Ndraha (2022), kualitas pekerjaan adalah hasil yang berkaitan dengan dengan mutu dari suatu hasil produk atau jasa karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

#### b. Kuantitas Pekerjaan

Pencapaian target termasuk ke dalam kuantitas pekerjaan atau hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Ukuran

kuantitas pekerjaan harus seimbang dengan kuantitas karyawan sehingga dengan adanya keseimbangan tersebut akan membuat tenaga kerja yang produktif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut

#### c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memandang waktu sebagai sumber daya yang harus di pergunakan dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugasnya.

#### d. Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Moekijat dalam Wau (2022) menyatakan bahwa semangat kerja mendeskripsikan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, kegembiraan, semangat dalam kelompok dan kegiatan.

#### e. Disiplin Kerja

Berhubungan pada pimpinan atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untuk datang dan pulang kantor, melakukan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan baik itu kuantitas maupun kualitas (Larosa et al., 2022).

Di sisi lain selain kompensasi, disiplin kerja juga diperlukan Karena disiplin kerja yang di kelola dengan baik akan mengarahkan pegawai untuk mematuhi berbagai peraturan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), regulasi ini mengenai kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin bagi PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan tersebut. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

Ditegaskan dalam peraturan ini, PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari

larangan yang sebagaimana tercantum dalam pasal 5. PNS yang tidak menaati ketentuan tersebut, dapat dijatuhi hukuman disiplin, mulai dari hukuman ringan, sedang hingga berat.

Dinas Sosial Kabupaten Bima merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat. Dinas Sosial Kabupaten Bima terletak Di Jln. Soekarno-Hatta No.1, kompleks kantor Bupati Bima, Desa Godo Kecamatan Woha, Kabupaten Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Memiliki 73 orang pegawai, yang terdiri dari 44 orang PNS, 18 orang Honorer, dan 11 orang Sukarelawan.

Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Sosial Kabupaten Bima memiliki sasaran Keluarga fakir miskin, Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), Anak Terlantar (AT), Penyandang Cacat dan Eks Trauma, Anak Nakal, dan Eks Narapidana. Hal tersebut sudah tercantum dalam Undang-undang Pasal 34 ayat 1 yang mengamanatkan kewajiban negara untuk memelihara fakir miskin dan anak terlantar. Beberapa program bantuan yang diberikan Dinas Sosial Kabupaten Bima seperti Program Keluarga Harapan (PKH), Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT), Bantuan Sosial Tunai (BST), Penerima Bantuan Iuran-Jaminan Kesehatan (PBI-JK).

Berdasarkan observasi yang dilakukan, ada beberapa permasalahan yang terdapat di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima diantaranya, masih banyak pegawai yang hadir tidak tepat waktu, fasilitas kantor berupa kendaraan dinas yang terbatas, pegawai yang membolos dengan pulang lebih dulu dari jam yang seharusnya, dan sikap yang tidak disiplin di lihat dari masih adanya beberapa pegawai yang pada saat jam kerja tetapi tidak menggunakan waktu secara efektif dalam melaksanakan pekerjaan, dan hal ini cukup mengganggu sehingga produktivitas tidak optimal.

## METODE

Populasi menurut Sugiyono (2018:130) adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan di ukur, yang merupakan unit yang di teliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima berjumlah 73 orang pegawai yang terdiri dari 44 orang PNS, 18 orang Honorer dan 11 orang Sukarelawan.

Sedangkan Sugiyono (2018) menyimpulkan bahwa, sampel merupakan sebagian dari karakteristik serta jumlah yang dimiliki populasi. Sampel dalam penelitian ini yaitu 44 orang PNS. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling dengan berbagai pertimbangan tertentu.

Teknik pengumpulan data merupakan hal paling vital dalam suatu penelitian, oleh karena itu ada beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data. Beberapa cara untuk memperoleh data yang diperlukan antara lain: 1). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab, 2). Observasi yaitu penelitian yang digunakan secara langsung oleh peneliti terhadap subjek penelitian yang diteliti untuk mendapatkan gambaran mengenai perusahaan sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, 3). Studi pustaka merupakan pengumpulan teori yang berhubungan dengan pembahasan penulisan dengan mempelajari dan mengutip teori dari berbagai buku dan literatur yang terdapat diperpustakaan maupun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode analisis datanya dengan:

### 1). Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52) uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Instrument yang valid mempunyai validitas tinggi sebaliknya

instrument yang tidak valid mempunyai validitas yang rendah. Dalam pengambilan keputusan uji validitas: 1). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel valid. Taraf signifikan 5%, dan 2). Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tidak valid. Taraf signifikan 5%.

## 2). Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat di percaya atau diandalkan. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: 1). Jika *cronbach alpha* > 0.6 dinyatakan reliabel, 2). Jika *cronbach alpha* < 0.6 dinyatakan tidak reliabel, dan 3). Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari:

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2016). Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari Alpha = 5% maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari Alpha = 5% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian

menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar *variable* bebas. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas.

### 4). Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen jika dua atau lebih variabel independen sebagai factor prediktor di manipulasi atau di ubah nilainya. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas pegawai

A = Konstanta dari persamaan regresi

$b_1$  = Koefisien regresi dari Kompensasi

$b_2$  = Koefisien regresi dari Disiplin Kerja

$X_1$  = Variabel Kompensasi

$X_2$  = Variabel Disiplin Kerja

E = Standar eror

### 5). Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya kontribusi kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas pegawai dapat dihitung dengan suatu besaran yang disebut koefisien determinasi yang biasanya dinyatakan dalam persentase (%) dan dinyatakan dengan ( $R_2$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R_2$ ) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

6). Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018), korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, di mana salah satu variabel independennya dikendalikan (di buat tetap)

7). Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan t test dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variable independen secara sendiri-sendiri (Parsial) terhadap dependen. Hasil dari uji t sendiri didapatkan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  yang di mana jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% atau (p-value <0,05), maka  $H_a$  di terima, yang artinya variable independen secara parsial mempengaruhi variable dependent. Menurut Ghazali (2016), berikut kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai sig. < 0,05, maka hipotesis di terima
- b. Jika atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai sig. > 0,05, maka hipotesis di tolak.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan dengan F test ini pada dasarnya dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable independen secara simultan terhadap variable dependen. Hasil dari uji F didapatkan dari membandingkan F hitung dengan F tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau (p-value < 0,05), maka hipotesis di terima, yang artinya variable independen yang diuji secara bersama-sama (Simultan) memiliki pengaruh terhadap variable dependen. Menurut Ghazali (2016) menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai sig. < 0,05, maka hipotesis di terima.
- b. Jika dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  nilai sig. > 0,05 maka hipotesis di tolak.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1) Uji Validitas

Berikut hasil Uji Validitas penelitian:  
Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ ).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

No	Variabel	$R_{hitung}$	Batasan	Keterangan
1	$X_{1.1}$	0,806	0,300	Valid
2	$X_{1.2}$	0,384	0,300	Valid
3	$X_{1.3}$	0,457	0,300	Valid
4	$X_{1.4}$	0,479	0,300	Valid
5	$X_{1.5}$	0,806	0,300	Valid
6	$X_{1.6}$	0,466	0,300	Valid
7	$X_{1.7}$	0,777	0,300	Valid
8	$X_{1.8}$	0,466	0,300	Valid
Total		1,000	0,300	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

No	Variabel	$R_{hitung}$	Batasan	Keterangan
1	$X_{2.1}$	0,329	0,300	Valid
2	$X_{2.2}$	0,386	0,300	Valid
3	$X_{2.3}$	0,759	0,300	Valid
4	$X_{2.4}$	0,352	0,300	Valid
5	$X_{2.5}$	0,392	0,300	Valid
6	$X_{2.6}$	0,606	0,300	Valid
7	$X_{2.7}$	0,648	0,300	Valid
8	$X_{2.8}$	0,851	0,300	Valid
Total		1,000	0,300	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

No	Variabel	$R_{hitung}$	Batasan	Keterangan
1	$Y_1$	0,652	0,300	Valid
2	$Y_2$	0,726	0,300	Valid
3	$Y_3$	0,365	0,300	Valid
4	$Y_4$	0,392	0,300	Valid
5	$Y_5$	0,591	0,300	Valid
6	$Y_6$	0,675	0,300	Valid
7	$Y_7$	0,725	0,300	Valid
8	$Y_8$	0,726	0,300	Valid
9	$Y_9$	0,347	0,300	Valid
10	$Y_{10}$	0,591	0,300	Valid

Total	1,000	1,000	Valid
-------	-------	-------	-------

Hasil uji validitas variabel kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan produktivitas ( $Y$ ) pada tabel 1,2,3 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien pada setiap item pernyataan  $> 0,300$  sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan produktivitas ( $Y$ ) dalam penelitian ini “valid”.

### 2). Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

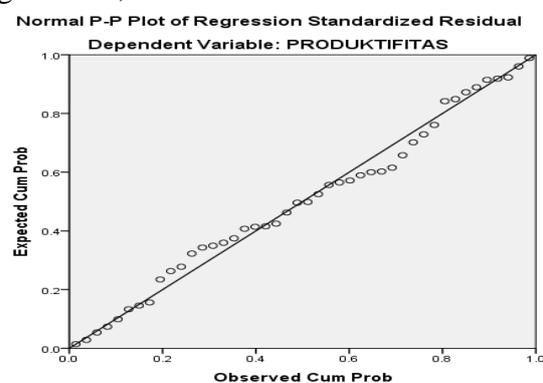
Variabel	Cronbach' alpha	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	0,720	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,658	Reliabel
Produktivitas ( $Y$ )	0,785	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis tabel 4 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada setiap variabel dinyatakan reliabel, karna nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

### 3). Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

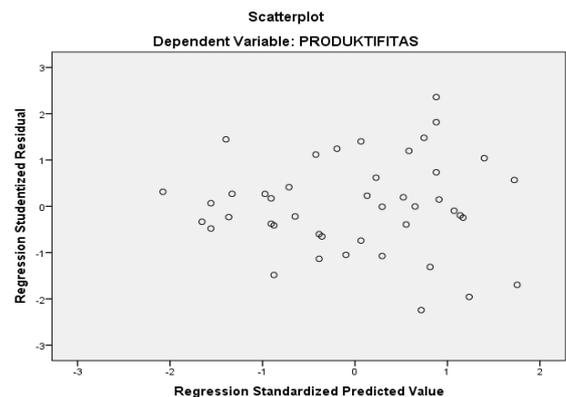
Uji normalitas di lakukan dengan menggunakan pengujian analisis grafik P-Plot. Penyajian uji normalitas terlihat pada gambar 1, di bawah ini:



Gambar 1. Grafik P-Plot Normalitas

Hasil pengujian yang dilakukan terlihat bahwa grafik P-Plot menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa ini memenuhi syarat normalitas.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada gambar di atas menggunakan metode grafik. hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara merata diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedasitas.

#### 3. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.501	3.904	.641	.525		
	Kompensasi	.452	.132	.347	3.435	.001	.746 1.340
	Disiplin Kerja	.720	.121	.599	5.939	.000	.746 1.340

a. Dependent Variable: Produktifitas

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 di atas, nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  menunjukkan tidak terjadi multikonearitas pada model regresi.

4). Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regersi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.501	3.904		.641	.525	
	Kompensasi	.452	.132	.347	3.435	.001	.746
	Disiplin Kerja	.720	.121	.599	5.939	.000	.746

a. Dependent Variable: Produktifitas

Dari tabel 6, di atas dapat dijabarkan persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 2.501 + 0.452X_1 + 0.720X_2$$

Berdasarkan output SPSS maka :

- Konstanta sebesar 2.501, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kompensasi dan disiplin kerja nilainya 0, maka produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima nilainya sebesar 2.501.
- Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0.452; artinya jika kompensasi mengalami kenaikan, produktivitas pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima akan mengalami peningkatan sebesar 0.452 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,720; artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan, maka produktivitas pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima akan mengalami peningkatan sebesar 0.720 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

5). Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 <sup>a</sup>	.688	.673	1.912	2.072

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi  
b. Dependent Variable: Produktifitas

Berdasarkan tabel 7, di atas diperoleh nilai koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>)

sebesar 0,688 yang berarti bahwa Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima 68,8%. (68,8%-100%) Sisanya 31,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

6). Koefisien Korelasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 <sup>a</sup>	.688	.673	1.912	2.072

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi  
b. Dependent Variable: Produktifitas

Berdasarkan tabel 8, di atas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0.830. hasil tersebut menunjukkan keeratan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima secara bersama-sama. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 9. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas pegawai sebesar 0.830 berada pada interval 0,80–0,1000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,830 yang berarti tingkat hubungan antar variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

7). Uji Hipotesis

- Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.501	3.904		.641	.525	
	Kompensasi	.452	.132	.347	3.435	.001	.746
	Disiplin Kerja	.720	.121	.599	5.939	.000	.746

a. Dependent Variable: Produktifitas

$$T \text{ tabel} = (a / 2 : n - k - 1) = (0,025 : 41) = 2.019$$

H<sub>1</sub>: Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Dari hasil analisis pada tabel 9 di atas, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.435 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2.019 atau  $3.435 > 2.019$ . Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada dinas sosial kabupaten bima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H<sub>1</sub> di terima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kania & Sary (2021) yang mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas pegawai. Hasil penelitian lain oleh Ardiansyah, Agung, & Firdaus (2020) juga menunjukkan bahwa Kompensasi juga berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai.

H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Dari hasil analisis pada tabel 9, di atas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5.939 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2.019 atau  $5.939 > 2.019$ . Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> di terima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kania & Sary (2021) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hasil penelitian lain oleh Ardiansyah, Agung, & Firdaus (2020) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> terbukti dan di terima.

2. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 11. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.277	2	165.638	45.310	.000 <sup>b</sup>
	Residual	149.882	41	3.656		
	Total	481.159	43			

a. Dependent Variable: Produktifitas

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

$$F \text{ tabel} = (k : n - k) = (2 : 42) = 3.22$$

H<sub>3</sub>: Kompensasi Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 10 di ketahui bahwa  $F_{hitung}$  45.310 >  $F_{tabel}$  3,22 dan nilai sig.  $0,00 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai pada dinas sosial kabupaten bima sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H<sub>3</sub> terbukti dan di terima.

## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan sebagai berikut:

1). kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, maka jika ada peningkatan atau perbaikan pada kompensasi maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, 2). disiplin kerja

berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, maka jika ada peningkatan atau perbaikan pada disiplin kerja maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, dan 3). kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, maka jika ada peningkatan atau perbaikan pada kompensasi dan disiplin kerja maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Kemudian yang menjadi saran: 1) dinas sosial Kabupaten Bima harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan untuk pegawainya karena kompensasi sangat berpengaruh untuk kemajuan instansi nantinya. Pemberian kompensasi yang baik untuk pegawai diyakini dapat mendorong pegawai untuk bersedia bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki atau bekerja lebih produktif lagi, dan 2) untuk mempertahankan disiplin kerja pegawainya maka Dinas Sosial harus memperjelas sanksi peraturan yang berlaku agar pegawai dapat menghindari konflik atau masalah pada saat bekerja. Pegawai yang selalu menaati peraturan yang berlaku hendaknya diberikan apresiasi dan memberikan hukuman atau sanksi jika pegawai melanggar aturan yang berlaku. Jika pegawai sudah disiplin dalam bekerja maka pegawai dapat dikatakan produktif dan dapat menyelesaikan tugasnya tanpa masalah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manager*, 3(4), 59-467. <http://dx.doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915>
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Cahaya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 08(02), 105–115.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanaysha. (2016). Testing The Effects Of Employee Empowerment, Team Work, Adn Employee Training On Employee Productivity In Higher Education Sector. *International Journal of Learning & Develoipment*, 6(1), 165–166.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 2–16.
- Kania, I. A., & Sary, F. P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung. *e-Proceeding of Management*. 8(6), 7880- 7891.

- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15–20.  
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130.  
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia DC Ciputat Angga. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 12–24.
- Safitri, A. E. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170–180.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.  
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Suprihatin, L. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 278–289.
- Sutanto, S. dan. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47.  
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Yulandri, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213.
- Zebua, D. I. (2022). Pengaruh Modal Kerja Terhadap Perkembangan Usaha Pada Koperasi Bina Mitra Sejahtera Universitas Nias. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 21–27.  
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.9>
- Zega, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 63–69.  
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.14>