

**PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI, DISIPLIN GRATIFIKASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI
TIPE MADYA PABEAN A BEKASI**

Sumarsid¹, Eka Giovana Asti² dan Atik Budi Paryanti³

¹ STM Labora, ² Universitas IPWIJA, ³ Unsurya

¹marsiddpk05@gmail.com, ²ekagiovanaasti@yahoo.co.id, dan ³atikbudiparyanti@gmail.com

Abstrak

Peningkatan kualitas produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan melalui upaya pendisiplinan pegawai dalam berbagai bentuknya. Disiplin kerja pegawai adalah ketaatan dan kesetiaan didalam melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaan yang dibebankan kepada para pegawai. Para pegawai yang melaksanakan disiplin kerja yang baik, itu tandanya sudah mempunyai kesadaran dan keyakinan akan berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta produktivitas kerja mereka.

Selain disiplin kerja pegawai, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan mewujudkan KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi yang bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme perlu ditingkatkan Disiplin Gratifikasi. Dengan ditetapkannya pedoman pengendalian gratifikasi, diharapkan para pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi dapat melaksanakan tugas secara efisien, efektif dan produktif sehingga tercapai penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, pencapaian Visi dan Misi Organisasi dan terciptanya Organisasi yang bebas dari KKN dan citra KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi yang baik.

Di dalam penelitian ini yang akan dianalisa guna meningkatkan kinerja KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi adalah Disiplin Kerja, Disiplin Gratifikasi dan Kompensasi. Dianalisa dengan analisis kuantitatif, dan mendapatkan hasil bahwa ketiga hal tersebut di atas berpengaruh positif dan signifikan, yang memberikan kontribusi terbesar untuk peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi ada;ah Disiplin Gratifikasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penting bagi KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi untuk memperhatikan disiplin kerja pegawai, disiplin gratifikasi dan kompensasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Kemudian sejauhmanakah disiplin kerja pegawai, disiplin gratifikasi dan kompensasi tersebut akan dapat meningkatkan kualitas produktivitas kerja pegawai? Hal tersebutlah yang akan dianalisa dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Disiplin Gratifikasi, Kompensasi dan Produktivitas Kerja.*

PENDAHULUAN

Dalam upaya pencapaian tujuan strategi yang akan dilaksanakan, diperlukan adanya tata kelola organisasi yang baik dan didukung oleh para Pegawai dengan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja Pegawai yang tinggi berarti mencerminkan keadaan dari Pegawai yang dapat bekerja dengan baik dan penuh integritas kerja serta mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja sesuai

dengan tugas dan kewenangannya guna mencapai tujuan strategis organisasi tempatnya bekerja.

Berhasil tidaknya sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan strategis tergantung pada baik dan buruknya suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh para Pegawainya, sedangkan agar dapat melaksanakan tujuannya dengan baik dan benar, maka para Pegawai harus disiplin dalam pekerjaannya.

Bagi KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi sangat penting untuk menjamin terlaksananya tugas dengan baik, maka diperlukan pengawasan yang cermat dan ketat, namun harus tetap mengindahkan unsur pelayanan terhadap masyarakat dengan memuaskan. Hal tersebut hanya dapat dilakukan oleh Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab besar, dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya. Sebagaimana diketahui, sikap Pegawai terhadap pekerjaannya, merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi tidak terlepas dari masalah kedisiplinan, dimana kedisiplinan sangat menentukan hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang Pegawai. Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak seseorang bersedia mentaati peraturan yang berlaku untuk disepakati. Dimana semakin baik disiplin seorang Pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kedisiplinan Pegawai maka akan rendah pula produktivitas kerja Pegawai tersebut. Berdasarkan tugas dan fungsinya KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi dalam usaha mencapai tujuannya dituntut adanya suatu sikap mental dan disiplin yang tinggi dari seluruh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Di samping sikap mental dan disiplin yang tinggi, tujuan KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi dapat tercapai secara

efektif dan efisien jika didukung oleh manajemen yang baik yakni manajemen yang dilengkapi berbagai peraturan dan ketentuan ketentuan yang jelas dan tegas yang mencakup semua aspek penting dalam manajemen. Peraturan dan ketentuan ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen organisasi merupakan standar atau norma sebagai ukuran menentukan apakah seseorang pegawai sudah disiplin atau belum disiplin.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selain disiplin kerja Pegawai, perlu juga diperhatikan penegakan disiplin Gratifikasi. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan mewujudkan KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi yang bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, maka pada hari Kamis, 17 Maret 2016 KPPBC

Tipe Madya Pabean A Bekasi mengadakan acara Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi.

Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas, yakni uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Pasal 16 mengatur bahwa setiap pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima Gratifikasi wajib melaporkan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 4 Angka 8 mengatur bahwa *setiap PNS dilarang menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya*. Pada penjelasan Pasal 4 Angka 8 tersebut diatur bahwa PNS dilarang menerima hadiah, padahal diketahui dan patut diduga bahwa hadiah tersebut diberikan sebagai akibat atau disebabkan karena telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengan kewajibannya.

Oleh karena itu diperlukan kerjasama antar pengguna jasa sebagai mitra bea dan cukai dalam mewujudkan anti gratifikasi dan suap tersebut. Selain itu, baik pihak penerima maupun pemberi gratifikasi harus sama-sama

memahami konsekuensi atas apa yang menjadi telah menjadi kebiasaan buruk tersebut. Sebab, baik pihak penerima maupun pemberi, jika tertangkap melakukan gratifikasi maka akan dikenakan hukum pidana.

Pada tahun 2001 dilakukan amandemen terhadap Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2001. Dalam Undang-Undang yang baru ini lebih diuraikan elemen-elemen dalam pasal-pasal Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang pada awalnya hanya disebutkan saja dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999. Dalam amandemen ini juga, untuk pertama kalinya istilah gratifikasi dipergunakan dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, yang diatur dalam Pasal 12B.

Dalam Pasal 12B ini, perbuatan penerimaan gratifikasi oleh Pegawai Negeri atau Penyelenggara Negara yang dianggap sebagai perbuatan suap apabila pemberian tersebut dilakukan karena berhubungan dengan jabatannya dan berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya. Terbentuknya peraturan tentang gratifikasi ini merupakan bentuk kesadaran bahwa gratifikasi dapat mempunyai dampak yang negatif dan dapat disalahgunakan, khususnya dalam rangka penyelenggaraan pelayanan publik, sehingga unsur ini diatur dalam perundang-undangan mengenai tindak pidana korupsi. Diharapkan jika budaya pemberian dan penerimaan gratifikasi kepada/oleh Penyelenggara Negara dan Pegawai Negeri dapat dihentikan, maka tindak

pidana pemerasan dan suap dapat diminimalkan atau bahkan dihilangkan.

Implementasi penegakan peraturan gratifikasi ini tidak sedikit menghadapi kendala karena banyak masyarakat Indonesia masih menganggap bahwa memberi hadiah (gratifikasi) merupakan hal yang lumrah. Secara sosiologis, hadiah adalah sesuatu yang bukan saja lumrah tetapi juga berperan sangat penting dalam merekat “kohesi sosial” dalam suatu masyarakat maupun antar masyarakat bahkan antar bangsa.

Meskipun dalam kebiasaan masyarakat Indonesia yang menganggap bahwa memberi hadiah merupakan hal yang wajar dan lumrah dilakukan, namun hal ini dapat menjadi suatu kebiasaan yang bersifat negatif dan dapat mengarah menjadi potensi perbuatan korupsi dikemudian hari. Misalnya, pemberian uang atau pemberian dalam bentuk lain dianggap perlu dan harus diberikan untuk membuat birokrasi bekerja sebagaimana mestinya. Padahal birokrasi sudah seharusnya mampu menjalankan kinerja pelayanan publik secara berkompeten. Potensi korupsi inilah yang berusaha dicegah oleh undang-undang.

Berdasarkan uraian diatas mengenai Gratifikasi, KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi memandang sangat perlu menerapkan Disiplin Gratifikasi bagi seluruh jajarannya.

Selain Disiplin Kerja dan Gratifikasi salah satu cara yang diduga dapat mempertahankan bahkan dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai, adalah dengan diberikannya Sistem Kompensasi

kepada para pegawai secara terbuka dan adil, serta dengan adanya tindakan pengawasan kerja yang tepat dan berkesinambungan, khususnya dalam penelitian ini, yang akan diteliti adalah para pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi.

Dengan mengabdikan tenaga, waktu, pengetahuan dan keterampilannya dalam suatu organisasi, seorang pegawai mengharapkan berbagai jenis imbalan atau kompensasi. Kompensasi yang diterimanya dapat digolongkan menjadi dua jenis yang utama, yaitu finansial dan non finansial.

Kompensasi finansial dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Komponen kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada pegawai adalah seperti: gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan kehadiran (transportasi & makan), tunjangan fungsional, insentif, uang duka dan tunjangan hari raya. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada pegawai adalah seperti: tunjangan kesehatan, asuransi jiwa, dan pakaian seragam kerja.

Kompensasi non finansial adalah imbalan yang bukan berupa uang, terdiri dari komponen yang terkait dengan pekerjaan dan komponen yang terkait lingkungan pekerjaan. Komponen yang terkait dengan pekerjaan

misalnya: pemberian tugas yang menarik, tantangan, tanggungjawab, pengakuan, promosi, otonomi, penghargaan, rasa pencapaian, serta diikutkan dalam pengambilan keputusan. Komponen yang terkait lingkungan pekerjaan misalnya: kebijakan yang sehat, rekan kerja yang menyenangkan, supervisi yang kompeten dan lingkungan kerja yang nyaman.

Setiap organisasi harus menganalisis kompensasi yang telah diberikan kepada pegawainya dari sudut pandang pegawainya. Adalah normal bila pegawai memiliki harapan tentang jumlah kompensasi yang akan diterimanya.

Pelaksanaan sistem kompensasi harus ditetapkan berdasarkan atas azas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuhan dan faktor eksternal eksistensi yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai.

Sehubungan dengan hal-hal yang telah dibahas di atas, bahwa Disiplin kerja pegawai, disiplin gratifikasi dan Kompensasi ikut berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai, Disiplin Gratifikasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bekasi*".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode asosiatif dengan hubungan kausal, karena tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dalam bentuk pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2009) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih

Arikunto (2010) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para Pegawai di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi yang berjumlah 190 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dalam penelitian ini untuk menentukan banyaknya jumlah sampel penelitian digunakan rumus *Slovin* sebagai berikut: Maka banyaknya sampel atau yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang Pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling* atau mengambil sampel secara acak yaitu cara pengambilan sampel dimana semua orang memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk dipilih menjadi anggota sampel, dan sampel diambil dari semua golongan jabatan secara proporsional.

SUMBER DATA DAN METODE ANALISA DATA

Sumber data dalam penelitian ini adalah terdiri dari sebagai berikut:

- 1) Data Primer, yaitu keseluruhan data hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisisioner, wawancara serta observasi langsung di lapangan.
- 2) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi literatur serta data-data resmi yang di dapat mengenai obyek yang diteliti yaitu berupa data yang berasal dari KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi.

Untuk menjelaskan permasalahan yang menjadi obyek penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Adapun definisi dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel Bebas (X).

Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah:

- a) *Disiplin Kerja Pegawai* (X_1) adalah sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan segala peraturan dan tata tertib organisasi. Untuk menganalisis variabel *Disiplin Kerja Pegawai* (X_1) akan diukur berdasarkan: (1) Kepatuhan kepada peraturan yang berlaku (tata tertib, deskripsi kerja dan aturan lain); (2) Frekuensi kehadiran; (3) Ketepatan

waktu masuk kerja dan keluar/pulang kerja; (4) Pemanfaatan waktu kerja; (5) Respek terhadap pimpinan.

- b) *Disiplin Gratifikasi* (X_2), yaitu pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Gratifikasi tersebut baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik. Dalam penelitian ini, dimensi variabel *Disiplin Gratifikasi* (X_2) yaitu: (1) Hadiah Uang; (2) Sumbangan; (3) Tiket Perjalanan; (4) Potongan Harga; (5) Pinjaman; (6) ONH; (7) Hadiah Ulah; (8) Souvenir; (9) Parsel.
 - c) *Kompensasi* (X_3), Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar berkerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. dimensi variabel *Kompensasi* (X_3), adalah: (1) Kententuan UU; (2) Kebijakan Kompensasi; (3) Keadilan; (4) Cakupan Komponen; (5) Besaran.
- 2) Variabel Terikat (Y).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel

terikat adalah *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y). Secara umum definisi dari *Produktivitas Kerja Pegawai* adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk menganalisis variabel *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y) akan diukur berdasarkan: (a). Pengetahuan dan pemahaman program kerja; (b). Sikap dan tingkah laku kerja; (c). Kualitas dan kuantitas kerja; (d). Ketangguhan; dan (e). Disiplin dan tanggungjawab.

Bertitik tolak dari rumusan masalah, tujuan penelitian dan jenis data yang dikumpulkan, maka metode analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui keterkaitan variabel Disiplin Kerja Pegawai (X_1), Disiplin Gratifikasi (X_2), dan Kompensasi (X_3), terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai*. Adapun persamaan regresi linier berganda (Nurgiyantoro, 2004), adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : *Produktivitas Kerja Pegawai*.
 X_1 : *Disiplin Kerja Pegawai*.
 X_2 : *Disiplin Gratifikasi*.
 X_3 : *Kompensasi*.
 a : Intersep atau konstanta.
 $b_1...b_n$: Koefisien $X_1 \dots X_n$.
 e : *Error terms* atau tingkat kesalahan.

Pengujian Hipotesis.

a) Hipotesis I (Uji F).

Pengujian hipotesis I, yaitu "Diduga *Disiplin Kerja Pegawai* (X_1), *Disiplin Gratifikasi* (X_2), dan *Kompensasi* (X_3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y) pada KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi", dilakukan dengan Uji F. Adapun Uji F digunakan untuk menguji keberartian (signifikansi) variabel bebas yang diteliti secara bersama-sama.

b) Hipotesis II (Uji t).

Pengujian hipotesis II, yaitu "Diduga *Disiplin Kerja Pegawai* (X_1), *Disiplin Gratifikasi* (X_2), dan *Kompensasi* (X_3) secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y) pada KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi", dilakukan dengan Uji t. Dimana Uji t dimaksudkan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan validitas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel *Disiplin Kerja Pegawai* (X_1), *Disiplin Gratifikasi* (X_2), *Kompensasi* (X_3), dan *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y), semuanya valid karena semua nilai r dari masing-masing pertanyaan adalah $\geq 0,670$.

Sedangkan Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan *internal*

consistency yaitu melakukan uji coba instrumen satu kali saja kemudian hasil yang diperoleh dianalisis dengan *Alpha Cronbach*, Instrumen dikatakan reliabel jika reliabilitas internalnya seluruh instrumen sama dengan atau lebih besar 0,600, Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 5.3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
<i>Disiplin Kerja Pegawai (X₁)</i>	0,646	Reliabel
<i>Disiplin Gratifikasi (X₂)</i>	0,863	Reliabel
<i>Kompensasi (X₃)</i>	0,817	Reliabel
<i>Produktivitas Kerja Pegawai (Y)</i>	0,886	Reliabel

Hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa semua nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0,6, maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel *Disiplin Kerja Pegawai (X₁)*, *Disiplin Gratifikasi (X₂)*, *Kompensasi (X₃)* terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai (Y)*. Dari hasil perhitungan didapat hasil sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi:

$$Y = 11,770 + 0,670X_1 + 0,325X_2 + 0,759X_3$$

2. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,925 atau mendekati 1, Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat searah antara variabel *Disiplin Kerja Pegawai (X₁)*, *Disiplin Gratifikasi (X₂)*, *Kompensasi (X₃)* terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai (Y)* di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi, Sedangkan nilai koefisien determinasi simultan (R²) adalah sebesar 0,856 menunjukkan bahwa sebesar 85,6% *Produktivitas Kerja Pegawai (Y)* di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya yaitu *Disiplin Kerja Pegawai (X₁)*, *Disiplin Gratifikasi (X₂)*, *Kompensasi (X₃)*, Sedangkan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, antara lain: motivasi, pengawasan, sikap dan etika kerja, program diklat, lingkungan kerja yang kondusif dan masih banyak lagi faktor-faktor yang mempengaruhi *Produktivitas Kerja Pegawai (Y)*.

3. Uji F (Bersama-sama)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 124,914 Sedangkan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan (α = 5%) yaitu 0,003 < 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi *Produktivitas Kerja Pegawai (Y)* di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi, Artinya variabel *Disiplin Kerja Pegawai (X₁)*, *Disiplin Gratifikasi (X₂)*,

Kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y) di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi.

4. Uji t (Parsial)

Adapun pengujian uji t didapat hasil sebagai berikut:

- a) Variabel *Disiplin Kerja Pegawai* (X_1) terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y).

Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai t hitung sebesar 4,884, sedangkan nilai probabilitasnya sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial *Disiplin Kerja Pegawai* (X_1) signifikan pada $\alpha = 5\%$. Artinya variabel *Disiplin Kerja Pegawai* (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y) di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi.

- b) Variabel *Disiplin Gratifikasi* (X_2) terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y).

Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai t hitung sebesar 5,876, sedangkan nilai probabilitasnya sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial *Disiplin Gratifikasi* (X_2) signifikan pada $\alpha = 5\%$. Artinya variabel *Disiplin Gratifikasi* (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Produktivitas Kerja*

Pegawai (Y) di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi.

- c) Variabel *Kompensasi* (X_3) terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y).

Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai t hitung sebesar 7,400, sedangkan nilai probabilitasnya sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel *Kompensasi* (X_3) signifikan pada $\alpha = 5\%$. Artinya variabel *Kompensasi* (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y) di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi.

Dari hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *Disiplin Kerja Pegawai* (X_1), *Disiplin Gratifikasi* (X_2), *Kompensasi* (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y) di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi.

5. Koefisien Determinasi Parsial.

Hasil perhitungan SPSS didapat nilai bahwa variabel *Kompensasi* (X_3) memiliki koefisien determinasi parsial tertinggi dibandingkan variabel bebas lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel *Kompensasi* (X_3) merupakan variabel yang dominan mempengaruhi *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y) di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi, yaitu sebesar $(0,816)^2 = 66,6\%$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, uji hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama diterima dan terbukti kebenarannya, hal ini dilihat dari uji F, dimana nilai F hitung sebesar 124,914, sedangkan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$) yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya variabel *Disiplin Kerja Pegawai* (X_1), *Disiplin Gratifikasi* (X_2) dan *Kompensasi* (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y) di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi.
- 2) Hipotesis kedua diterima dan terbukti kebenarannya, hal ini dilihat dari hasil uji t didapat nilai probabilitas semua variabel bebas lebih kecil dari tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$). Artinya variabel *Disiplin Kerja Pegawai* (X_1), *Disiplin Gratifikasi* (X_2) dan *Kompensasi* (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y) di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi.
- 3) Variabel *Kompensasi* (X_3) merupakan variabel yang dominan mempengaruhi *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y) di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bekasi, yaitu sebesar $(0,807)^2 = 65,2\%$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Direktorat Penelitian dan Pengembangan KPK, *Bahan Presentasi Hasil Penilaian Inisiatif Anti Korupsi* (PIAK), Jakarta, 2012.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan IV*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2007
- Santoso, Singgih, *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2010.
- Setiaji, Bambang, *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*, Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS), Surakarta, 2004.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung, 2009.