

PENGARUH KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI HONORER PADA UPTD PUSKESMAS BETUNG

Arafik

STIE Trisna Negara, Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan
Jl. MP. Bangsa Raja No.27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan, Indonesia
E-Mail : arafikputra620@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi yang diberikan. kegunaan penelitian ini adalah sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya untuk memahami masalah kompensasi dan produktivitas kerja pegawai honorer. Hipotesis yang diajukan adalah apabila kompensasi yang diberikan sesuai maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai honorer pada UPTD PUSKESMAS BETUNG. Alat analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi, koefisien penentu dan uji hipotesis. Dimana diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,133. Ini berarti kompensasi dengan produktivitas kerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan . Kadar prosentase diperoleh sebesar 1,77% dipengaruhi oleh faktor lain selain kompensasi diperoleh sebesar 98,23% . Uji hipotesis diperoleh t_{hitung} dengan tingkat kepercayaan 95% dimana t_{hitung} 0,275 , dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai honorer, diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,275$ lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1, 860, dengan demikian berarti H_0 dapat ditolak dan H_a diterima

Kata kunci: kompensasi, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk dapat mencapai tujuan yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan dan mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Suatu motivasi yaitu berupa kompensasi yang diberikan organisasi/perusahaan kepada pegawai akan dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja yang produktif.

Motivasi di maksudkan agar para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan diatas pundaknya masing-masing secara bergairah dan bersemangat tinggi agar dapat mencapai prestasi yang sebaik-baiknya. Sedangkan produktivitas kerjanya adalah hubungan antara keluaran berupa barang dan jasa dengan masukan berupa sumber daya manusia atau bukan yang di gunakan dalam proses produksi dimana hubungan tersebut dinyatakan dalam ratio.

Suatu organisasi/perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya tidak dapat lepas dari unsur manusia, Karena manusia merupakan unsur yang paling penting dalam pencapaian tujuan. Tanpa adanya manusia maka unsur-unsur lain tidak dapat dimanfaatkan dan tidak akan memberikan hasil yang optimal. Maka dari itu agar pegawai bisa mencapai hasil kerja yang maksimal perlu adanya suatu daya tarik atau suatu dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini adalah pemberian kompensasi.

Jasa yang sudah diberikan kepada organisasi/perusahaan harus mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jasa yang diberikan juga. Apabila kompensasi yang diberikan rendah atau tidak ada sama sekali, maka pekerjaan bisa tidak berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi/perusahaan. Tapi bila kompensasi yang diberikan besar atau memadai dengan jasa maka pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian bertempat di UPTD PUSKESMAS BETUNG OKU Timur. Beralamat di desa betung. waktu penelitian dilakukan dari bulan oktober sampai november . Sumber data dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Sedangkan pengumpulan data dengan dua cara yakni studi lapangan (observasi, wawancara dan kuisioner) dan studi kepustakaan (buku, literatur dan penelitian sebelumnya). Alat Analisis yang digunakan adalah Analisis Kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif Yaitu analisis yang menggunakan teori-teori atau non matematis dalam menjelaskan permasalahan yang diteliti. Analisis Kuantitatif Yaitu analisis yang menggunakan angka-angka atau rumus matematis dalam menyelesaikan permasalahan. Adapun alat analisis yang digunakan dalam pemecahan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Koefisien Korelasi

Yaitu suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan atau tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian. Rumusnya:

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2 \cdot n \cdot (\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

J. Suprpto, 2009 Hlm.201

Dimana:

r = KoefisienKorelasi

x = Variabelbebas (kompensasi)

y = Variabelterikat (produktivitas kerja karyawan)

n = Jumlah data (sampel)

setelah diketahui “ r “ (koefisien korelasi), maka dapat dilihat besar kecilnya korelasi yang terjadi peroleh pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai untuk itu dapat dilihat pada tabel standar konservatif sebagai berikut:

Tabel 1. StandarKonservatif

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	Sangatkuat

(Sugiono, 2002Hlm. 216)

2. Kadar Prosentase

Adalah untuk mengetahui prosentase yang terjadi antara variabel terikat. untuk itu digunakan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KP = Kadar Prosentase

Setelah diketahui besarnya kadar prosentase, maka faktor lain yang mempengaruhi dapat dicari dengan cara 100% dikurangi kadar prosentase.

3. Uji Hipotesis

Adalah sebagai alat uji yang digunakan untuk menguji hipotesis. Rumusnya:

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Supranto.J. 201 :Hlm; 202)

Dimana:

t = Penguji hipotesis

n = Jumlah data

Besarnya “ t “ dapat dicari dengan melihat tabel dengan derajat kebebasan 0,05 untuk (n – 2) apabila $t > t(n - 2)$ artinya apabila t hitung lebih besar daripada t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dalam menghitung besarnya pengaruh variable-variabel yang diteliti, terlebih dahulu dimasukkan dalam rumus yang telah ditentukan, maka hasil dari penelitian dari setiap jawaban responden adalah sebagai berikut:

- Alternative jawaban A diberiskor 3
- Alternative jawaban B diberiskor 2
- Alternative jawaban C diberiskor

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah salah satu analisis yang non matematis yang sifatnya hanya memberikan penjelasan dari hasil analisis kuantitatif, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai honorer pada UPTD Puskesmas Betung. Berdasarkan hasil pengisian formulir daftar pertanyaan yang disebarkan kepada 15 orang responden yang merupakan pegawai honorer di UPTD Puskesmas Betung

yang dijadikan contoh. Langkah awal daftar pertanyaan atau kuisioner tersebut dibagikan kepada para responden untuk diisi, setelah selesai mereka isi maka diambil dan dari hasil jawaban para responden itulah yang dijadikan dasar untuk menganalisa seberapa besar pengaruh kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai honorer pada UPTD Puskesmas Betung. Adapun kuisioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 15 orang masing-masing variabel X (kompensasi) dan variabel Y (produktivitas kerja pegawai honorer) masing-masing 10 pertanyaan.

Analisis Kuantitatif

Adapun alat analisis yang digunakan dalam alat analisis kuantitatif ini adalah rumus statistik koefisien korelasi. Dengan tujuan untuk membuktikan atau mengetahui berapa besarnya pengaruh antara kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai honorer pada UPTD Puskesmas Betung. Untuk perhitungan diatas penulis membuat kuesioner yang disebar luaskan atau dibagikan kepada 15 orang responden pada UPTD Puskesmas Betung. Kuesioner tersebut berisikan 10 buah pertanyaan tentang kompensasi dan 10 pertanyaan tentang produktivitas kerja pegawai honorer. Analisis ini dipergunakan alat bantu tabel yang langkah awalnya dari jawaban responden yang telah disebar dan ditabulasikan ke dalam tabel serta variabel kompensasi (X) maupun variabel produktivitas kerja pegawai honorer (Y).

Dari tabel kerja korelasi tersebut diperoleh hasil yaitu :

$$\begin{aligned} n &: 15 \\ \sum X &: 268 \\ \sum Y &: 280 \\ \sum X^2 &: 4872 \\ \sum Y^2 &: 5302 \\ \sum X.Y &: 5003 \end{aligned}$$

1. Koefisien korelasi

Dari hasil data yang diolah pada tabel 5 maka dimasukkan kedalam rumusnya :

$$\begin{aligned} r &= \frac{(n.\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n.\sum x^2 - (\sum x)^2 . n.\sum y^2 - (\sum y)^2}} \\ r &= \frac{15 (5003) - (268) (280)}{\sqrt{15(4872) - (268)^2 x 15 (5302) - (280)^2}} \\ r &= \frac{75045 - 75040}{\sqrt{73080 - 71824 x 79530 - 78400}} \end{aligned}$$

$$r = \frac{75045 - 75040}{\sqrt{73080 - 71824 \times 79530 - 78400}}$$

$$r = \frac{5}{\sqrt{1256 \times 1130}}$$

$$r = \frac{5}{37,67}$$

$$r = 0,133$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan statistik diperoleh $r = 0,133$ setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif, untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan tersebut ternyata r terletak pada jarak antara 0,00-0,199. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai honorer pada UPTD Puskesmas Betung adalah mempunyai pengaruh yang sangat rendah.

2. Kadar Prosentase

Untuk mengetahui kadar prosentase antara variabel X dan variabel Y. Maka menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

$$KP = (0,133)^2 \times 100 \%$$

$$KP = 0,017689 \times 100 \%$$

$$KP = 1,77 \%$$

Dengan diketahuinya kadar prosentase pengaruh kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai honorer = 1,77 % berarti faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja pada UPTD Puskesmas Betung adalah $100 \% - KP (100\% - 1,77 \%)$ yaitu sebesar 98,23 %.

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,133 \sqrt{15-2}}{\sqrt{1-0,133^2}}$$

$$t = \frac{0,133 \times 1,873}{\sqrt{1-0,17689}}$$

$$t = \frac{0,249109}{\sqrt{0,82311}}$$

$$t = \frac{0,249109}{0,907254}$$

$$t = 0,275$$

Dari hasil perhitungan tersebut diatas bahwa nilai t hitung = 0,275. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% untuk $(n-2) = 1,860$. Maka dapat diketahui nilai t hitungnya 0,275 lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1,860, dengan demikian berarti H_0 dapat ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka penulis dapat mengambil kesimpulan, diantaranya :

1. Para pegawai honorer mau bekerja keras karena didorong oleh ingin memenuhi kebutuhan, oleh karena itu kiranya pihak kadinkes akan dapat memahami dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai nya..
2. Para pegawai honorer sangat setuju apabila perusahaan akan memberikan penghargaan kepada pegawai honorer yang berprestasi serta pemberian kompensasi, sarana dan jenjang pendidikan serta pemberian bantuan kesehatan sudah memuaskan pihak .

Berdasarkan perhitungan analisis kuantitatif dengan rumus koefesien korelasi diperoleh hasil $r = 0,133$ setelah dihubungkan dengan standar konservatif ternyata $r = 0,133$ berada antara 0,40-0,799. Termasuk pada korelasi pengaruh yang sedang dengan demikian berarti ada pengaruh yang sedang antara kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai honorer pada UPTD Puskesmas Betung. Dari hasil uji hipotesis diperoleh t hitung = 0,275 apabila dihubungkan dengan $t =$ tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, yang memberikan petunjuk bahwa ada pengaruh yang sedang antara kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai honorer pada UPTD Puskesmas Betung.

Saran-Saran

Adapun saran-saran yang penulis sumbangkan pada pimpinan UPTD Puskesmas Betung :

1. Karena pengaruh kompensasi sangat dominan meningkat produktivitas kerja pegawai honorer maka pihak perusahaan harus lebih sensitif lagi untuk memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan masalah kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan.
2. Sebaiknya untuk tidak memberikan pekerjaan yang rangkap kepada pegawai honorer karena akan mengurangi tingkat efektivitas dan efesiensi kerja pegawai honorer maka tujuan organisasi sulit dicapai.

3. Karena dengan adanya pelatihan-pelatihan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai honorer, maka hendaknya pihak perusahaan selalu memberikan pelatihan kepada pegawai honorer sesuai dengan bidang-bidangnya masing-masing.
4. Hendaknya pihak kadinkes selalu mengawasi secara rutin dan terus menerus pegawai honorer yang sedang melakukan pekerjaan atau aktivitasnya atau jangan menuntut pegawai honorer untuk bekerja secara efektif dan tepat waktu, karena akan memberikan beban kepada pegawai honorer tersebut.
5. Hendaknya kadinkes diberikan waktu untuk melakukan liburan bersama untuk menghilangkan perasaan jenuh dalam bekerja dengan begitu diharapkan nantinya kinerja dapat meningkat.
6. Pegawai honorer yang memiliki motivasi bekerja tinggi hendaknya diberi penghargaan berdasarkan prestasi yang dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchari Alma, Pengantar Bisnis, Penerbit Bumi Askara, Jakarta, 2006
- Danang Sunyoto, Burhanudin, Perilaku Organisasional, Cet.1, Yogyakarta. 2011
- Handoko Hani, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia , Penerbit BPFE, Yogyakarta. 20011.
- Helisia Mgh Garaika dkk , Pedoman Penulisan Skripsi / Karya Ilmiah dan Tata Cara Menempuh Ujian Komperhensif, STIE Trisna Negara Belitang OKU Timur.2012.
- James AF. Stoner, Manajemen, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2009
- John. Kendrick, produktivitas kerja, 2011
- J. Supranto, Statistika, Teori dan Aplikasi, Penerbit Erlangga, Jakarta 2009
- Malayu S P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.2016.
- Noegroho boedijoewono, Manajemen Personalia, Penerbit BPFE, 2011
- Sugiyono, Metode Statistika, Penerbit Tarsito, Bandung, 2009.
- Soekarno. K, Pengertian Motivasi, 2011
- Umar Malik, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara Jakarta, 2011.