

Available online at www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora
ISSN 2548-9585 (Online)

Universitas Abulyatama Jurnal Humaniora



Analisis Kompensasi, Pendidikan dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hendri^{*1}, Lukman T Ibrahim², Yunida Pangastuti³

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Abulyatama, Aceh Besar, 23372, Indonesia.

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Abulyatama, Aceh Besar, 23372, Indonesia.

*Email korespondensi: Hendri15091@gmail.com¹

Diterima 5 September 2019; Disetujui 29 Oktober 2019; Dipublikasi 30 Oktober 2019

Abstract: *This study aims to determine the effect of partial and simultaneous variables of compensation, education, and seniority on employee productivity at the Office of Community Empowerment and Aceh Village. The object of this study were all apparatuses (employees) at the Office of Community Empowerment and Aceh Village. The number of respondents was determined by 81 employees using the census method. Data collection was carried out through interviews guided by a questionnaire. Methods of data analysis using multiple linear regression and using the *t* test and *F* test. The results of the study based on the results of the *F*-test (simultaneous) showed that all the variables studied had a significant effect on increasing employee productivity in the Office of Community Empowerment and Gampong Aceh with $F_{count} > F_{table}$, at the level of significance value $\alpha = 5\%$. As for the results of the *t*-test (partially), a very significant variable influencing employee productivity in the Office of Community Empowerment and Gampong Aceh is the compensation variable by obtaining a greater *t* count than the education and seniority variables having a smaller *t* count.*

Keywords: *Compensation, Education, Seniority, Work Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel kompensasi, pendidikan, dan senioritas terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Objek penelitian ini adalah seluruh aparatur (pegawai) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Jumlah responden ditetapkan sebanyak 81 orang pegawai dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara yang dipandu dengan kuesioner. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dan menggunakan uji *t* dan uji *F*. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji-*F* (simultan) menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Gampong Aceh dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Adapun berdasarkan hasil uji-*t* (secara parsial), variabel yang sangat signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Gampong Aceh adalah variabel kompensasi dengan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan variabel pendidikan dan senioritas mempunyai nilai t_{hitung} yang lebih kecil.

Kata Kunci: **Kompensasi, Pendidikan, Senioritas, Produktivitas Kerja**

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini karena masih rendahnya produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Rendahnya produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja yang cenderung tidak mengalami peningkatan, kuantitas kerja yang dihasilkan tidak meningkat dari waktu ke waktu, pegawai tidak dapat menghemat biaya operasional kegiatan maupun waktu kerja yang cenderung tidak efisien serta banyak pegawai yang tidak mendapatkan pekerjaan yang layak.

Rendahnya produktivitas kerja pegawai salah satu faktornya adalah pemberian Tunjangan Prestasi Kerja (TPK) atau dalam istilah manajemen lebih dikenal dengan kompensasi yang tidak sesuai dengan prestasi kerja pegawai, padahal tujuan pemberian TPK sebagaimana dimaksudkan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 58 Tahun 2006 untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat pegawai yang belum melaksanakan tugas sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Pemberian TPK masih tetap disamaratakan, asalkan pegawai yang bersangkutan masuk dan pulang kantor tepat waktuserta menandatangani daftar hadir, walaupun pegawai tersebut tidak melaksanakan pekerjaan sebagaimana tugas pokok dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga membuat produktivitas kerja pegawai tidak tercapai.

Dalam hal kesejahteraan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran karyawannya misalnya dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan dan dengan menjalankan sistem rotasi dan mutasi yang baik antar bagian. Namun demikian,

dalam kenyataannya masih timbul ketidakpuasan yang tercermin dari adanya sikap dan perilaku karyawan yang menuntut kompensasi yang lebih banyak lagi dari yang diterima selama ini.

Kompensasi merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sebab kompensasi adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan perencanaan sistem imbalan yang tepat dalam arti memiliki keadilan internal yaitu sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu juga harus memiliki keadilan eksternal yaitu pendapatan yang diterima sesuai dengan pelaksanaan tugas-tugas yang dikerjakan. Pendidikan bagi karyawan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan karyawannya harus mendapat perhatian yang lebih besar sehingga diharapkan kinerja pegawai akan meningkat.

Untuk meningkatkan kemampuan/kompetensi, perlu adanya peningkatan atau pengembangan karyawan yang dilakukan dengan pendekatan formal yaitu dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan yang mengarah pada sikap dan pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa dan negara yang dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Kurangnya perhatian pimpinan untuk menugaskan para pegawainya mengikuti berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik yang

diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah atau lembaga swasta lainnya merupakan salah satu faktor terhambatnya kinerja pegawai, di samping itu banyak pegawai yang sudah berpendidikan sarjana tetapi dalam faktanya pegawai tersebut belum mempunyai kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya, hal ini mungkin dikarenakan latar belakang pendidikannya yang kurang berkualitas.

Pentingnya pendidikan bagi karyawan bukanlah semata-mata bagi karyawan yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan para karyawan, maka program kegiatan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dapat berjalan secara optimal.

Sementara senioritas dalam suatu organisasi juga tidak kalah pentingnya karena senioritas adalah mereka yang dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegasinya yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya. Disamping itu senioritas juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena adanya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh para senior dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Masalah senioritas juga menjadi salah satu masalah besar dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, dimana adanya diskriminasi atau kurangnya perhatian dan promosi dari pimpinan kepada para pegawai senior yang telah berpengalaman dan berjasa bahkan berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pegawai baru yang belum tentu mempunyai

kemampuan dalam melaksanakan tugasnya cenderung lebih diperhatikan dan bahkan mendapatkan fasilitas, hal ini tentunya berdampak terhadap pencapaian kinerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Oleh karena itu, dalam mendukung pencapaian kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, beriman dan bertaqwa. Untuk pencapaian tujuan tersebut, selain diperlukan perencanaan yang baik tentunya tergantung pula pada kompensasi yang memadai, tingkat pendidikan yang sesuai dengan tugas dan fungsi dari masing-masing pegawai serta adanya senioritas dalam organisasi yang akan dapat membimbing atau memberikan pengalamannya selama bekerja, sehingga pencapaian produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh berjalan secara optimal.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pada dasarnya adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Robbins (2012:257) menyatakan produktivitas kerja sebagai "kemampuan kerja seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya kinerja berkenaan dengan usaha dan kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya".

Mahoney et al (Isma Coryanata, 2014) menyatakan "produktivitas yang didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang ada dalam teori manajemen klasik, yaitu sejauh mana pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinaasi, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi dan perwakilan/ respresentasi".

Pengukuran produktivitas merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi organisasi. Pengukuran tersebut antara lain dapat dipergunakan untuk menilai keberhasilan organisasi dan dapat digunakan sebagai dasar penyusunan strategi organisasi.

Produktivitas kerja dipergunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Indrianto (2013) kinerja dikatakan efektif apabila tujuan anggaran tercapai dan bawahan mendapat kesempatan terlibat atau berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran serta motivasi bawahan mengidentifikasi dan melakukan negosiasi dengan atasan mengenai target dan anggaran.

Lowyer dan Porter dalam As'ad (2013 : 48) menuliskan bahwa "job performance atau kinerja usaha adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan".

Apabila masing-masing karyawan memberikan kontribusi hasil kerja yang tinggi, maka akan memberikan andil terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah tinggi, maka akan memberikan andil terhadap pencapaian tujuan organisasi yang

telah ditetapkan, seperti dikatakan Simamora dan Juhir (2007 : 416) bahwa "kinerja adalah kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu, sehingga kinerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan orang atau kelompok untuk mencapai sesuatu yang hendak dicapainya, maupun prestasi yang akan diperlihatkannya pada orang maupun kelompok lain selama periode tertentu".

Berdasarkan pengertian di atas jelas bahwa produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh segenap anggota organisasi untuk menghasilkan output, seperti tercapainya target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan kinerja dapat dilihat dari suatu tingkatan dimana seseorang atau manajemen mampu menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan baik melalui fisik, sosial dan mental untuk mencapai sasaran yang diharapkan.

Kompensasi

Secara umum kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya terhadap perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Imbalan biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, bonus, insentif, promosi dan lain-lain.

Kompensasi adalah suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi banyak orang menjadi karyawan pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebahagian waktunya untuk berkarya pada sebuah organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima kompensasi tertentu. Ini mengandung suatu pengertian bahwa dalam memberikan kompensasi suatu organisasi perlu

mempertimbangkan kepentingan karyawan dan organisasi.

Hasibuan (2013:118) menyatakan “bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Selain itu, William B. Werther dan Keith Davis(2010:87) berpendapat bahwa *compensation is what employee receive in exchange of their work, whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.*

Siagian (2012:253) mengatakan “sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap, dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan suatu organisasi”.

Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Gitosudarmo (2012:226), sistem kompensasi yang dirancang minimal mempertimbangkan dari tiga sudut pandang, yaitu mempertimbangkan dari sudut kondisi dari organisasi yang bersangkutan, anggota organisasinya, dan sistem kompensasi yang diterapkan pada organisasi lain yang sejenis. Hal ini penting dilakukan karena tujuan memberi kompensasi pada dasarnya adalah:

1. Memotivasi anggota organisasi. Sistem kompensasi yang dirancang oleh suatu organisasi harus mampu memacu motivasi kerja dari anggota organisasi agar berprestasi pada tingkat yang tertinggi.

2. Membuat kerasan karyawan yang sudah ada. Sistem kompensasi ditujukan untuk mempertahankan pekerja yang sudah ada terutama pekerja yang berkualitas agar mereka kerasan bekerja dan tidak tertarik untuk pindah ke organisasi yang lain.
3. Untuk menarik orang – orang yang berkualitas. Salah satu daya tarik seseorang masuk bergabung ke dalam suatu organisasi adalah sistem kompensasi yang dibentuk dan diterapkan oleh organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan organisasi memberi kompensasi adalah sebagai balas jasa atas kinerja karyawan dalam mengembangkan organisasi.

Para ilmuwan perilaku telah membagi kompensasi ke dalam dua katagori besar yaitu kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik. Imbalan intrinsik adalah kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau kompensasi yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Sedangkan kompensasi ekstrinsik adalah kompensasi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan tetapi berasal dari pekerjaan.

Adapun faktor-faktor yang dapat dapat mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan, dapat dijelaskan sebagaimana dikatakan oleh Hasibuan (2013:127) menyatakan bahwa faktor–faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan, c. Serikat buruh/organisasi karyawan, d. produktivitas kerja karyawan, e. pemerintah dengan undang–undang dan keppresnya, f. biaya hidup, g. posisi jabatan

karyawan, h. pendidikan dan pengalaman karyawan, i. kondisi perekonomian nasional, dan j. jenis dan sifat pekerjaan.

Dengan demikian, setiap organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor-faktor di atas sehingga pemberian kompensasi dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan yang telah direncanakan manajemen organisasi.

Pendidikan

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer dalam memimpin para bawahan secara efektif. Pendidikan merupakan sarana peningkatan keterampilan dan keahlian bagi karyawan atau pegawai. Sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan.

Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya (Widjaja, 2011 : 75).

Darmaningtyas (2012:3) memberikan pernyataan “Pendidikan adalah suatu usaha sadar yang dilakukan oleh pendidik melalui bimbingan, pengajaran dan pelatihan untuk membantu peserta didik agar mengalami proses kemanusiaan diri ke arah tercapainya pribadi yang dewasa bersusila.

Latihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (skill building) dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.”

Hasibuan, (2005), pendidikan adalah proses abadi dari penyesuaian lebih tinggi bagi makhluk yang telah berkembang secara fisik dan mental yang bebas dan sadar kepada Tuhan seperti termanifestasikan dalam alam sekitar, intelektual, emosional dan kemauan dari manusia. Sedangkan menurut Rivai, Veithzal (2005), pendidikan adalah suatu proses pengalaman. Karena kehidupan adalah pertumbuhan, pendidikan berarti membantu pertumbuhan batin tanpa dibatasi oleh usia. Proses pertumbuhan ialah proses menyesuaikan pada tiap-tiap fase serta menambahkan kecakapan di dalam perkembangan seseorang. Sedangkan pengertian pendidikan menurut wikipedia, (2010) pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Senioritas

Secara etimologis adalah orang yang lebih tua, pengertian lebih luasnya adalah pemberian yang dikhususkan untuk orang yang lebih dituakan dalam berbagai hal, karena orang yang lebih tua biasanya dipandang lebih memiliki banyak pengalaman, kata senioritas adalah kata yang sudah sangat terkenal dalam kehidupan sehari-hari kita, baik dalam kehidupan masyarakat maupun lingkungan sekolah. Dalam sekolah, pelajar menganggap senioritas

adalah sebuah *gap* antara senior dan junior.

Menurut Siagian (2012:60) menyatakan bahwa senioritas merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Sedangkan Susilo (2012:34) menyatakan “senioritas atau pengalaman kerja dalam mereka yang dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegasinya yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya”.

Dari pendapat di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa senioritas atau adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada suatu bidang pekerjaan yang diperoleh dengan belajar dalam suatu kurun waktu tertentu yang tentunya dilihat dari kemampuan intelegensi, baik pengalaman yang berasal dari luar perusahaan maupun dari dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat Manullang (2011:15) dapat dijelaskan bahwa senioritas dapat dilihat dari beberapa aspek di antaranya ialah usia, masa kerja, dan pengalaman. Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, masa kerja pegawai sudah relatif lama dan memiliki pangkat yang cukup tinggi, maka dikatakan sebagai senioritas.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh yang beralamat di Jl.Tgk. Syech Mudawali No.E-19 Banda Aceh. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah mengenai pengaruh kompensasi, pendidikan dan senioritas terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh yang berjumlah 81 orang PNS. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *sensus* karena melibatkan seluruh pegawai menjadi responden dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data yang akurat dan relevan dengan penelitian ini, maka dilaksanakan serangkaian tehnik pengumpulan data, yaitu: kuesioner, Wawancara, dan Observasi.

Penyusunan skala pengukuran dengan menggunakan skala *Likert*, dengan alternatif pilihan, meliputi dengan nilai Sangat Setuju : 5, Setuju : 4, Netral : 3, Tidak Setuju: 2, dan Sangat Tidak Setuju : 1. Untuk mengukur peningkatan kinerja sumberdaya manusia, menggunakan pendekatan analisis kualitatif deskriptif yaitu data-data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif berdasarkan pendapat para ahli sedangkan data yang diperoleh dari penggunaan pertanyaan (penyebaran kuisisioner) diolah dengan menggunakan program SPSS (*The Statistical Product and Service Solution*), dengan menggunakan model regresi linier berganda (Jufidar. dkk, 2019), dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan: Y= Produktivitas Kerja Pegawai

X_1	= Kompensasi
X_2	= Pendidikan
X_3	= Senioritas
b_1	= Koefisien Kompensasi
b_2	= Koefisien Pendidikan
b_3	= Koefisien Senioritas
e	= Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dibentuk berdasarkan Qanun nomor 5 tahun 2007 tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas, lembaga teknis daerah, dan lembaga daerah provinsi NAD. Disamping itu Badan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas yaitu melakukan tugas UPTB pemerintahan dan pembangunan di bidang pemberdayaan masyarakat, untuk menyelenggarakan tugas tersebut Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mempunyai fungsi yaitu:

1. Pelaksanaan urusan ketatausahaan badan.
2. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang.
3. Penyelenggaraan tugas dibidang pemberdayaan masyarakat, termasuk pelayanan UPTB lintas kabupaten kota.
4. Penyelenggaraan tugas dibidang pemberdayaan masyarakat.
5. Pelaksanaan, pembinaan pengawasan dan pengendalian terhadap perumusan kebijakan teknis dalam lingkup pemberdayaan masyarakat.
6. Pembinaan unit pelaksanaan teknis badan.

Pada mulanya pembangunan Aceh dari tahun 2011 diarahkan untuk 7 prioritas pembangunan yaitu; (1) pemberdayaan ekonomi masyarakat, perluasan kerja dan penanggulangan kemiskinan; (2) pemeliharaan infrastruktur pendukung investasi dan sumberdaya energi; (3) peningkatan mutu pendidikan dan pemerataan belajar, pemerataan pelayanan kesehatan dan pembangunan syariat

islam.

Deskripsi Responden

Berdasarkan karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian terhadap 60 orang pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, ditemui bahwa sebanyak 60 orang (74,1%) laki-laki dan sebanyak 21 orang (25,9%) merupakan perempuan.

Dilihat dari tingkat usia dapat dijelaskan sebanyak 18 orang (22,2%) berusia antara 20 s/d 29 tahun, sebanyak 33 orang (40,7%) berusia antara 30 s/d 39 tahun dari sampel yang dipilih, sebanyak 25 orang (30,9%) responden berusia antara 40 s/d 49 tahun dan sebanyak 5 orang (6,2%) berusia lebih dari 50 tahun, sedangkan responden yang berusia di bawah 20 tahun tidak ada.

Mengenai status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 47 orang (58,0%) berstatus menikah dan sebanyak 34 orang (42,0%) responden berstatus belum menikah, dengan demikian responden dengan status belum menikah lebih dominan dibandingkan dengan responden yang berstatus sudah menikah.

Mengenai pendidikan terakhir responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 24 orang (29,6%) berpendidikan terakhir SLTA, kemudian sebanyak 23 orang (28,4%) berpendidikan terakhir Diploma III, sebanyak 31 orang (38,3%) berpendidikan terakhir Sarjana dan responden dengan pendidikan terakhir Pascasarjana sebanyak 3 orang (3,7%) dari total sampel.

Dilihat dari tingkat pendapatan perbulan yang diterima oleh pegawai dapat dijelaskan bahwas ebanyak 2 orang (2,5%) responden mempunyai pendapatan dari Rp. 1.500.000–1.999.000,-,

sebanyak 7 orang (8,6%) mendapatkan pendapatan rata-rata perbulan Rp. 2.000.000 –2.499.000,-, sebanyak 48 orang (59,3%) mendapatkan pendapatan rata-rata perbulan Rp. 2.500.000 – 2.999.999,-, dan sebanyak 18 orang (22,2%) mendapatkan pendapatan rata-rata perbulan Rp. 3.000.000 - 3.499.999,-. Adapun responden dengan pendapatan lebih dari 3.500.000 sebanyak 6 orang, atau paling kurang dari 7,4% dari total sampel.

Analisis Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi (X_1), pendidikan (X_2) dan senioritas (X_3) sebagai variabel bebas (independen variabel) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebagai variabel terikat (dependent variabel) baik secara simultan maupun parsial.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh maka perlu diketahui pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), pendidikan (X_2), senioritas (X_3), terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh (Y). Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Nama Variabel	Standardized Coefficients		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
	B	Std. Error			
Konstanta (a)	2,389	0,179	13,374	1,977	0,000
Kompensasi (X_1)	0,137	0,031	4,391	1,977	0,000
Pendidikan (X_2)	0,113	0,035	3,256	1,977	0,002
Senioritas (X_3)	0,148	0,037	4,016	1,977	0,000

Sumber: Data Primer, 2018 (diolah)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,389 + 0,137X_1 + 0,113X_2 + 0,148X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2.389 artinya jika kompensasi (x_1) pendidikan (x_2) dan senioritas kerja (x_3), dianggap konstan, maka besarnya produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh adalah sebesar 2.3839 pada satuan skala likert.
- Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,137. Artinya bahwa setiap 100% perubahan (perbaikan, karena tanda +) dalam variabel kompensasi yang dimiliki oleh pegawai, maka secara relatif akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 13,7%, dengan demikian semakin tinggi kompensasi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Jadi dengan adanya kompensasi yang dilakukan oleh pimpinan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh akan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai kepolisian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
- Koefisien regresi pendidikan (X_2) sebesar 0,113. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan, karena tanda +) dalam variabel pendidikan, maka secara relatif akan meningkatkan

produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 11,3%, jadi dengan adanya pendidikan yang baik, maka secara relatif akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Jadi dengan adanya faktor pendidikan yang dapat mengorganisir pegawai dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

- Koefisien regresi senioritas (X_3) sebesar 0.148. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan, karena tanda +) dalam variabel senioritas, maka secara relatif akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 13.6%, jadi dengan adanya senioritas yang ada dalam lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Dengan adanya senioritas yang sesuai dengan latar belakang para pegawai, maka akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel senioritas (X_3) mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,148, kemudian diikuti oleh variabel kompensasi (X_1) dengan koefisien sebesar 0,137 dan variabel pendidikan (X_2) dengan nilai koefisien sebesar 0,113. Hal ini mengindikasikan bahwa

senioritas yang ada dilingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai secara nyata.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel kompensasi, pendidikan, senioritas, terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Tabel Model Summary

<i>R</i>	<i>R_s</i> <i>quare</i>	<i>Adju</i> <i>sted R²</i>	<i>Std.</i> <i>Error</i> <i>of the</i> <i>estimat</i> <i>e</i>	<i>Durbi</i> <i>n</i> <i>Watso</i> <i>n</i>	<i>Keteranga</i> <i>n</i>
0,73 0	0,533	0,513	0,147	1,938	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Data Primer, 2018 (diolah)

- Koefisien korelasi (R) = 0,730 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 73,0%. Artinya produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sangat erat hubungannya dengan faktor kompensasi (X_1), pendidikan (X_2), senioritas (X_3). Dengan demikian variabel kompensasi, pendidikan dan senioritas dapat dijadikan indikator untuk mengukur hubungan ketiga variabel tersebut terhadap pencapaian produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
- Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.533. Artinya sebesar 53.3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan

Gampong Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor kompensasi (X_1), pendidikan (X_2), senioritas (X_3). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 46,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar daripada penelitian ini, artinya masih ada 43,6% lagi produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Secara Simultan

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kompensasi, pendidikan, senioritas, dalam hubungan dengan produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, maka dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Analisis Of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regresi	1,729	3	0,576	26,638	2,673	0,000
Sisa	1,514	70	,022			
Total	3,243	73				

Sumber : Data Primer, 2018 (diolah)

Hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 26.638, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2.673. Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat di ambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel kompensasi (X_1), pendidikan (X_2) dan senioritas (X_3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) pendidikan (X_2), dan senioritas (X_3) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh (Y), dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas 0.000 atau tingkat signifikansi dibawah $\alpha = 5\%$.

Hasil Uji-t (Secara Parsial)

Untuk menguji faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh secara parsial (setiap variabel) dapat dilihat dari hasil uji-t. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel 4.9, dimana dapat diketahui besarnya t_{hitung} untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$.

Hasil penelitian terhadap variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} sebesar 4,391, sedangkan t_{tabel} sebesar 1.977, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Hasil penelitian terhadap variabel pendidikan diperoleh t_{hitung} sebesar 3.256 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.977, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002

atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Sementara itu, hasil penelitian terhadap variabel senioritas pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh diperoleh t_{hitung} sebesar 4.016 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.977, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel senioritas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji-F (simultan) menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.
2. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
3. Kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

4. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa senioritas juga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Saran

1. Kompensasi akan dapat mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai, oleh karena kompensasi perlu ditingkatkan lagi, dan hendaknya menjadi perhatian pimpinan, agar produktivitas kerja pegawai menjadi lebih baik.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja berdasarkan tingkat pendidikan yang perlu dilakukan adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti program pendidikan, agar pegawai memiliki pengetahuan yang lebih baik.
3. Senioritas akan memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja karena adanya pengalaman dari para senior bagi pegawai yang masih muda atau pegawai yang baru bertugas dilingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, sehingga pengalamannya pegawai senior akan memberikan pengetahuan kepada baru bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja.
4. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang lebih baik lagi hendaknya pimpinan juga memperhatikan kepada faktor lain selain dari kompensasi dan pendidikan serta senioritas seperti kepuasan kerja, lingkungan organisasi maupun faktor kepemimpinan serta pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohd (2011), *Psikologi Industri*. Yogyakarta: BPFE
- Darmaningtyas. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo,
- Gitosudarmo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Hasibuan (2013), *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, cetakan pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrianto. (2013). *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*. Bandung: Sinar Baru.
- Isma Coryanata. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Cabang Bireuen*. Skripsi, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, (Tidak Dipublikasikan).
- Jufidar, J., Abbas, F., & Safwadi, I. (2019). Pengaruh Persepsi Kualitas Produk, Merek dan Layanan Purna Jual Terhadap Keputusan Pembelian Skuter Metik Merek Honda di Kota Banda Aceh. *Jurnal Humaniora*, 3(1), 14–25.
- Manullang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Rivai Veithza. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Siagian Sondang P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora dan Juhir. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua Cetakan Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,.
- Susilo Martoyo. (2012). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- William B. Werther dan Keith Davis. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

▪ *How to cite this paper :*

- Hendri, H., Ibrahim, L. T., & Pangastuti, Y. (2019). Analisis Kompensasi, Pendidikan dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Humaniora*, 3(2), 129–141.