

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH, KOMPENSASI DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

*EFFECT OF REGIONAL PERFORMANCE ALLOWANCES, COMPENSATION AND SOCIAL SECURITY ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT THE NORTH SULAWESI PROVINCIAL OFFICE OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES*

Oleh  
**Christyanti Andisi<sup>1</sup>**  
**Yantje Uhing<sup>2</sup>**

<sup>12</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[Christyantiandisi@gmail.com](mailto:Christyantiandisi@gmail.com)

<sup>2</sup>[Yantje\\_Uhing@yahoo.com](mailto:Yantje_Uhing@yahoo.com)

**Abstrak:** Dalam melaksanakan kegiatannya suatu perusahaan seringkali menghadapi permasalahan, dimana permasalahan tersebut dapat berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Salah satu permasalahan yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan dalam hubungannya dengan sumber daya manusia adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif sehingga tercapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara secara simultan maupun secara parsial. Jumlah populasi sebesar 102 orang pegawai dengan menggunakan rumus slovin, penelitian ini dilakukan terhadap 50 orang responden. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan terdapat 32 butir pernyataan. Metode pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara simultan Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Secara parsial Tunjangan Kinerja Daerah dan Jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya memperhatikan lagi faktor-faktor yang mendukung Kompensasi agar Produktivitas Kerja pegawai dapat meningkat.

**Kata Kunci:** *tunjangan kinerja daerah, kompensasi, jaminan sosial dan produktivitas kerja*

**Abstrack:** *In carrying out its activities a company often faces problems, where these problems can come from within and from outside the company. One of the problems that come from within and from outside the company in relation to human resources is the creation of productive workforce so that the expected level of work productivity is achieved. The purpose of this study was to determine whether the Regional Performance Allowance, Compensation and Social Security affect the Work Productivity of employees at the Regional Energy and Mineral Resources Office of North Sulawesi Province simultaneously or partially. Total population of 102 employees using Slovin formula, this study was conducted on 50 respondents. Collecting data through questionnaires and 32 statement items. The sampling method uses simple random sampling. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that: Simultaneously Regional Performance Allowances, Compensation and Social Security had a significant effect on employee work productivity. Partially Regional Performance Allowances and Social Security have no significant effect on employee work productivity. Partially Compensation affects employee work productivity. The Regional Office of Energy and Mineral Resources of North Sulawesi Province should pay more attention to the factors that support Compensation so that Employee Productivity can be increased.*

**Keywords:** *regional performance allowance, compensation, social security and work productivity*

## PENDAHULUAN

### Latar belakang

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, menuntut manajemen harus memiliki tenaga kerja yang cukup terampil dan ahli. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat diproduksi oleh perusahaan atau instansi terkait.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara, masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga berdampak bagi produktivitas kerja pegawai, kendala yang dihadapi oleh Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara antara lain pegawai sering datang terlambat, terlambat mengikuti apel, tidak melakukan tugas dengan baik dan sesuai aturan, menunda-nunda pekerjaan, tidak bekerja sesuai dengan aturan yang ada yaitu lima hari kerja dalam satu minggu, dan pegawai belum merasa puas dengan jaminan sosial yang diberikan oleh instansi. sehingga pegawai bekerja tidak bertanggung jawab dan lalai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tunjangan Kinerja Daerah yang selanjutnya disingkat TKD adalah tunjangan/sumber penghasilan kepada PNS selain gaji yang diterima setiap bulan, tunjangan yang melekat pada gaji dan tunjangan transportasi bagi seluruh pegawai negeri sipil. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jaminan sosial merupakan faktor penting bagi pegawai karena dimaksudkan untuk memberikan balas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarga yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Jaminan sosial yang diterima pegawai meliputi jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.

### Tujuan peneliti

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh :

1. Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Tunjangan Kinera Daerah

Salah satu bentuk kompensasi tambahan adalah tunjangan yang bertujuan untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang (Flippo,1994). Tunjangan kinerja tersebut berupa kompensasi serta remunerasi yang merupakan produk baru dampak adanya perubahan birokrasi. Remunerasi disebabkan oleh kinerja PNS yang selama ini dianggap kurang memuaskan, sehingga dengan adanya remunerasi, PNS dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya (Mardjoen,2013). Tunjangan kinerja yang berupa remunerasi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan kinerjanya.

## **Kompensasi**

Roring (2017) Kompensasi adalah penghasilan yang diberikan oleh Perseroan kepada Pegawai dalam bentuk uang untuk kurun waktu bulanan atau tahunan. Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Simamora (2006) dalam Budiono dan Erlina (2015) mengatakan kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa tidak berwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian yang terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct financial*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compentation*).

## **Jaminan Sosial**

Undang-undang no. 46 tahun 2004 Tentang sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) tidak menetapkan definisi atau pengertian JKN dalam salah satu ayat atau pasalnya. Dengan merangkai beberapa pasal dan ayat yang mengatur tentang program jaminan sosial, manfaat, tujuan, dan tatalaksananya, dapat dirumuskan pengertian Program JKN sebagai berikut : Program Jaminan Sosial yang menjamin biaya pemeliharaan kesehatan serta bergotong-royong wajib oleh seluruh penduduk Indonesia dengan membayar iuran berkala atau iurannya dibayari oleh pemerintah kepada badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan nir laba BPJS kesehatan.

Indikator-indikator jaminan sosial menurut Setiadi (2007) dalam Putra (2015) sebagai berikut :

1. Tanggapan karyawan terhadap jaminan hari tua
2. Tanggapan karyawan terhadap jaminan kesehatan
3. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja

## **Produktivitas Kerja**

Sumarsono (2003) produktivitas merupakan kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Husein (2005) mengemukakan dua dimensi produktivitas sebagai berikut: "Produktivitas mengimplikasikan dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Pengertian efektivitas itu sendiri adalah "*doing the right thing*". Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua yaitu efisiensi adalah: "*doing things right*". Melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

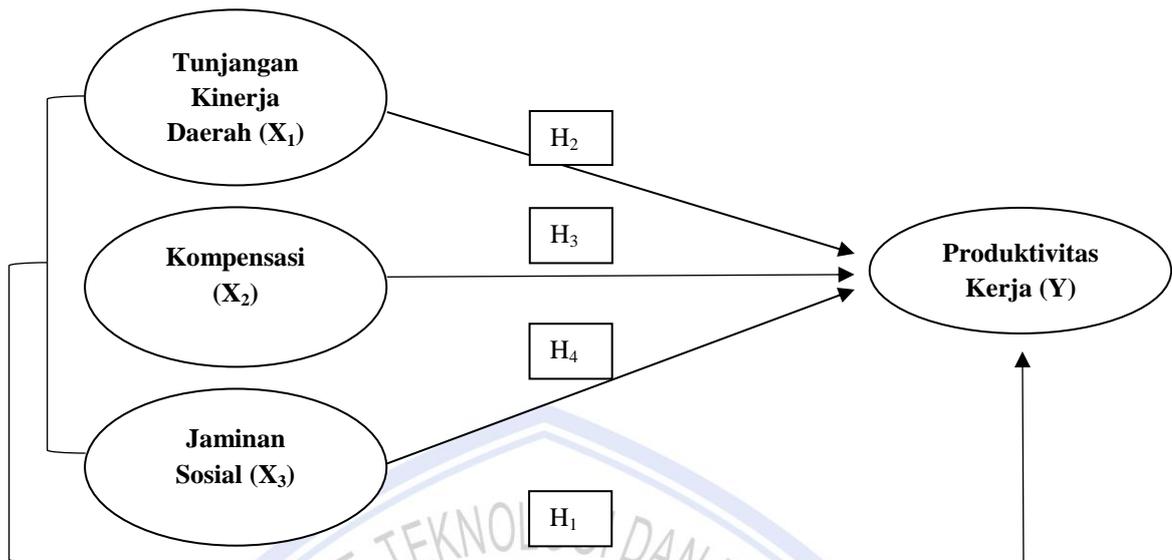
## **Penelitian Terdahulu**

Pambudi (2017) dalam analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bank Mandiri Syariah Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi, insentif dan jaminan sosial mempunyai hubungan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Chrisnasari, Musadieg dan Mayowan (2016) pembahasan mengenai Pengaruh Insentif, Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan dari variabel insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hardani, Bachrl dan Dahniar (2016) dengan pembahasan mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. Hasil penelitian menyatakan bahwa Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Tunjangan Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Kajian Teori 2018

### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub> : Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

H<sub>2</sub> : Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

H<sub>3</sub> : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

H<sub>4</sub> : Jaminan Sosial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

## METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Penelitian yang dilakukan dengan maksud untuk menggali data dari responden dan untuk mengkaji hipotesis adalah penelitian dengan menggunakan tingkat *eksplanatory* yaitu tingkat dimana variabel yang diteliti diharapkan dapat menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasinya adalah sebagian dari karyawan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 102 orang. Besaran Sampel sebanyak 50 orang dengan menggunakan rumus *Slovin*.

### Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan atau disebarkan kepada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebanyak 50 kuesioner.

### Metode analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengujian Instrumen yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda dengan melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan tidak memiliki gejala multikolinearitas, secara gejala heteroskedastisitas. Metode analisis regresi linier berganda dinilai dari koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

### Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Azwar, 1999 dalam Wibowo, 2012). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

### Uji Multikolinearitas

Didalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Gejala multikolinearitas dapat diuji dengan Variance Inflation Factor (VIF), pada tabel Coefficients. Menurut Algifari (2000) dalam Wibowo (2012) bahwa jika nilai VIF kurang dari 10, maka model regresi tidak terkena gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *Scatterplot*. Uji Heteroskedastisitas adalah terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menggambarkan nilai hubungan antara nilai yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel independen yaitu Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Persamaan fungsinya dapat dirumuskan sebagai berikut :  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dalam kerangka pikir penelitian. Pengujian dengan uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama variabel Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi, dan Jaminan Sosial mempengaruhi Produktivitas Kerja pegawai.

#### Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Pengujian Instrumen

## Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

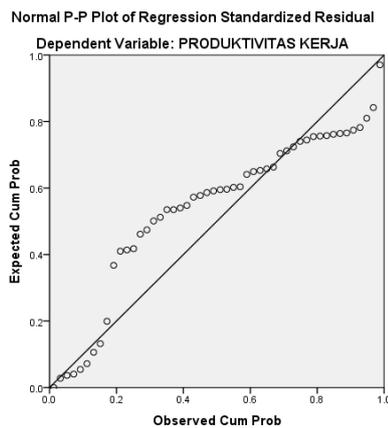
Variabel	No Item	Korelasi		Keterangan	Koefisien	
		$r_{hitung}$	Koefisien <i>Pearson Correlation</i> (0,3)		Cronbach's Alpha	Keterangan
Tunjangan Kinerja Daerah ( $X_1$ )	1	0,468	0,3	Valid	0,718	Reliabel
	2	0,332		Valid		
	3	0,639		Valid		
	4	0,323		Valid		
	5	0,871		Valid		
	6	0,836		Valid		
	7	0,360		Valid		
	8	0,671		Valid		
Kompensasi ( $X_2$ )	1	0,486	0,3	Valid	0,691	Reliabel
	2	0,524		Valid		
	3	0,778		Valid		
	4	0,703		Valid		
	5	0,680		Valid		
	6	0,563		Valid		
	7	0,400		Valid		
	8	0,348		Valid		
Jaminan Sosial ( $X_3$ )	1	0,661	0,3	Valid	0,771	Reliabel
	2	0,556		Valid		
	3	0,745		Valid		
	4	0,666		Valid		
	5	0,317		Valid		
	6	0,760		Valid		
	7	0,539		Valid		
	8	0,671		Valid		
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,690	0,3	Valid	0,629	Reliabel
	2	0,548		Valid		
	3	0,528		Valid		
	4	0,348		Valid		
	5	0,698		Valid		
	6	0,779		Valid		
	7	0,415		Valid		
	8	0,487		Valid		

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2018

Uji validitas dan reliabilitas yang diuji dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 20 hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1, menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada butir indikator dari masing-masing variabel utama. Rata-rata nilai  $r$  hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai Koefisien *Pearson Correlation* yaitu 0,3.

Tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai Alpha Cronbach's dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60 ( $> 0,60$ ) ( $X_1 = 0,718$ ;  $X_2 = 0,691$ ;  $X_3 = 0,771$ ;  $Y = 0,629$ ).

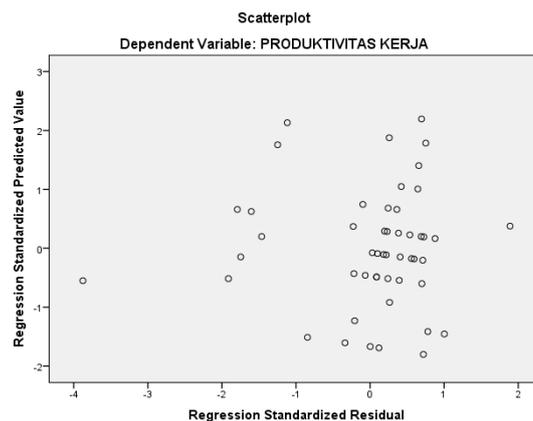
**Hasil Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Normal P-P Plot**  
*Sumber : Olahan SPSS versi 20, 2018*

Gambar 2 dapat dilihat bahwa data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa grafik P-P Plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3. Analisis Scatterplot**  
*Sumber: Olahan data SPSS versi 20, 2018*

Gambar 3 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	.649		
1 Tunjangan Kinerja Daerah	.065	.531	1.884
Kompensasi	.000	.143	6.974
Jaminan Sosial	.186	.147	6.780

*Sumber : Olahan data SPSS versi 20, 2018*

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja Daerah ( $X_1$ ) memiliki Tolerance  $> 0,10$  yaitu 0,531, Kompensasi  $> 0,10$  yaitu 0,143, dan Jaminan Sosial  $> 0,10$  yaitu 0,147. Kesimpulannya adalah bahwa tidak terjadi multikolinearitas variabel bebas dalam persamaan regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Koefisien Determinan ( $R^2$ )

**Tabel 3. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 <sup>a</sup>	.969	.967	0.465	1.657

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2018

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat diketahui nilai  $R^2$  yang dihasilkan 0,969%. Hal ini membuktikan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel Tunjangan Kinerja Daerah ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Jaminan Sosial ( $X_3$ ) sebesar 96,9% sedangkan sisanya 3,1% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji F (simultan)

**Tabel 4. Uji F**

F	Sig.
474.888	.000 <sup>b</sup>

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2018

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 474.888 sementara  $F_{tabel}$  sebesar 0,000, ini berarti nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel Budaya Kerja, Kepribadian dan *Self Esteem* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

### Uji t (Parsial)

**Tabel 5. Uji t**

Model	T	Sig.
(constant)	-.459	.649
Tunjangan Kinerja Daerah	1.891	.065
Kompensasi	12.377	.000
Jaminan Sosial	1.342	.186

Sumber: Data Olahan SPSS versi 20, 2018

Hasil analisis regresi pada tabel 5 bahwa Tunjangan Kinerja Daerah ( $X_1$ ) signifikansi p-value = 0,065  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak artinya Tunjangan Kinerja Daerah tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Kompensasi ( $X_2$ ) signifikansi p-value = 0,000  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima artinya Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Jaminan Sosial ( $X_3$ ) signifikansi =  $0,186 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya Jaminan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **Pembahasan**

### **Tunjangan Kinerja Daerah ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Jaminan Sosial ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji statistik dilihat bahwa Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, kehadiran pegawai, capaian kerja pegawai, Disiplin kerja, kuantitas dan kualitas kerja, serta ketepatan waktu dalam pekerjaan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

### **Tunjangan Kinerja Daerah ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Tunjangan Kinerja Daerah dipengaruhi oleh : Kehadiran, capaian kerja dan disiplin kerja namu pegawai seringkali datang terlambat, tidak mengikuti apel, tidak melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan instansi, tidak melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan, tidak bekerja sesuai aturan yaitu lima hari kerja dalam satu minggu, dan sering menunda-nunda pekerjaan, sehingga pegawai bekerja tidak bertanggung jawab dan lalai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Penelitian tersebut menunjukkan Tunjangan Kinerja Daerah tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardjoen (2013), dalam penelitiannya menunjukkan Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, Kompensasi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. karena memang pada dasarnya pegawai perlu motivasi agar supaya produktivitas kerja pegawai meningkat melalui pemberian gaji, insentif, asuransi, dan tunjangan, seperti gaji yang diberikan sesuai jabatan pegawai dan pegawai puas dengan gaji yang diterima, insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, asuransi yang diberikan instansi dapat digunakan dengan mudah, dengan adanya tunjangan dari instansi pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja, setiap tahun pegawai mendapatkan tunjangan hari raya, dan tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai. Penelitian ini menunjukkan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tilaar, Sendow dan Jorie (2017) dalam penelitiannya menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

### **Jaminan Sosial ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, Jaminan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai. Dalam hal ini pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara, hal ini dikarenakan pegawai kurang merasa puas dengan jaminan hari tua, jaminan kesehatan, dan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, seperti jaminan sosial yang diberikan belum memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai beserta keluarga, pegawai belum merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja, pegawai belum merasakan kemudahan fasilitas jaminan kesehatan, pegawai belum mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini menunjukkan Jaminan Sosial tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Radito (2016), dalam penelitiannya menunjukkan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja. Yang artinya  $H_1$  diterima
2. Tunjangan Kinerja Daerah tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja. Yang artinya  $H_2$  di tolak
3. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Yang artinya  $H_3$  di diterima
4. Jaminan Sosial tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja. Yang artinya  $H_4$  di tolak

### **Saran**

Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai agar semangat dalam bekerja dan memiliki kreativitas dalam bekerja. Perlu pula memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kompensasi karena variabel tersebut sangat mempengaruhi Produktivitas Kerja baik secara simultan dan parsial.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Budiono dan Erlyna. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia* Vol. 6 No. 2. <http://eprints.upnjatim.ac.id/7141/1/9>. Diakses pada 25 Mei 2018
- Chrisnasari, A.L, Musadieg, dan Mayowan. 2016. Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 41 No.1 Desember 2016. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/jessiechachrisnasari@gmail.com>. Diakses 21 Maret 2018
- Flippo, E.B. 1994. *Manajemen Personalia*. Edisi keenam. Jilid 2. Erlangga, Jakarta
- Hardani, L., Bachrl, A.A. dan Dhaniar. 2016. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen* Vol. 4, Nomor 1. <http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/download/75/75>. Diakses 20 Maret 2018
- Husein, U. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Keempat. PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Mardjoen, M. 2013. Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 1 No.4 <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id> . Diakses 20 Maret 2018
- Pambudi, R. 2017. Pengaruh Kompensasi, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Surakarta. *Jurnal Ums*. Vol 3 No 2. <http://eprints.ums.ac.id>. Diakses 20 Maret 2018
- Pemerintah Republik Indonesia. 2004. Undang-Undang No. 40 Tahun 2004, *Tentang sistem jaminan sosial*. Jakarta
- Putra, F.P. 2015. Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Restoran Yoshinoya Cabang Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Uwp*. <http://library.uwp.ac.id>. Diakses 20 Maret 2018
- Radito, Th. A. 2016. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja pegawai. *Jurnal IEU Yogyakarta* Vol. III, No. 2 <http://jurnal.amaypk.ac.id>. Diakses 20 Maret 2018
- Roring, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*. Vol. 4 No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses 11 Oktober 2018
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenegakerjaan*. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Tilaar, N.R., Sendow, G.M dan Jorie, R.J. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses 21 Mei 2018
- Wibowo, E. 2012. *Aplikasi Praktis Spss Dalam Penelitian*. Gava Media, Yogyakarta