

# Analisis Sistem Pemberian Gaji Berdasarkan Persentase Produktivitas dan Hasil Analisis Beban Kerja Pada Pegawai Jurusan (Studi Kasus : Fakultas Teknik Universitas X)

Hery Murnawan<sup>1</sup>, Sasongko Aji Wibowo<sup>2</sup>, Febrian Puji Lestari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Teknik Industri, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya

\*Koresponden email: herymurnawan@untag-sby.ac.id<sup>1</sup>, 1412100016@surel.untag-sby.ac.id<sup>3</sup>

Diterima: 15 Juni 2024

Disetujui: 22 Juni 2024

## Abstract

Salaries and productivity have an important role in determining the quality of the workforce in an agency. Salary payments can also affect level of work productivity and workload borne. Focus is calculating the significant level, effective level, and optimization of the salary system in the Faculty of Engineering. This research aims to analyze the optimal and effective payroll system in the Faculty of Engineering by referring to the level of performance staff. Method is a quantitative method and applies descriptive quantitative research. Stages in data analysis are reducing data, presenting data, descriptive statistical, validity, reliability, spearman rank correlation analysis, calculating the coefficient of determination, and concluding the results of the data that has been processed. Results can be stated that compensation and incentives have been carried out quite well. It can also be seen in the results of the empirical average, namely 67.16. There is a relationship between the influence of compensation and incentives and positive performance levels which are classified as quite strong. Meanwhile, the results of the Spearman rank correlation analysis are 0.445. This statement of results shows that level performance at Faculty of Engineering has a fairly strong relationship, namely where compensation and incentives influence work specifications.

**Keywords:** *payroll system, education personnel, productivity, workload, descriptive statistics*

## Abstrak

Pemberian gaji dan produktivitas memiliki peranan penting dalam penentuan kualitas tenaga kerja pada suatu instansi. Pemberian gaji juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja serta beban kerja yang ditanggung. Fokus penelitian ini yaitu menghitung tingkat signifikan, tingkat efektif, dan optimalisasi sistem penggajian di Fakultas Teknik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem penggajian menjadi optimal dan efektif di Fakultas Teknik dengan mengacu tingkat kinerja pada tenaga kependidikan. Metode yang digunakan penelitian ini yaitu metode kuantitatif dan menerapkan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Tahapan pada analisis data penelitian ini yaitu mereduksi data, melakukan penyajian data, uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi rank spearman, menghitung koefisien determinasi, dan menyimpulkan hasil data yang telah diolah. Hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan insentif sudah dilakukan dengan cukup baik. Selain itu juga dapat dilihat pada hasil nilai rata empirik yaitu 67,16. Serta terdapat hubungan antara pengaruh kompensasi dan insentif dengan tingkat kinerja yang positif tersebut tergolong dalam kategori cukup kuat. Sedangkan pada hasil analisis korelasi rank spearman adalah 0,445. Pernyataan hasil tersebut menunjukkan tingkat kinerja pada Fakultas Teknik mempunyai hubungan cukup kuat, yaitu dimana kompensasi dan insentif mempengaruhi spesifikasi kerja dan sebaliknya.

**Kata Kunci:** *sistem penggajian, tenaga kependidikan, produktivitas, beban kerja, statistik deskriptif*

## 1. Pendahuluan

Strategis dalam persaingan suatu instansi harus melakukan perencanaan manajemen sumber daya manusia. MSDM memiliki peranan penting memberdayakan, mengembangkan, dan melatih karyawan suatu perusahaan atau instansi agar dapat berkontribusi sebaik-baiknya terhadap pencapaian tujuan bisnis perusahaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitasnya [1]. MSDM terdapat perencanaan karyawan pada suatu instansi. Perencanaan kebutuhan karyawan melibatkan analisis pekerja yang terdiri dari penyusunan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan [2]. Kebutuhan tersebut didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah kunci keberhasilan kinerja dari organisasi. Penentuan manajemen sumber daya manusia tersebut dilakukan dengan mengukur beban kerja berdasarkan tingkat persentase

produktivitas pada pekerja [3]. Kinerja baik karyawan akan berdampak positif terhadap organisasi dan sebaliknya apabila kondisi kinerja karyawan menjadi buruk sehingga akan berdampak juga pada organisasi. Seperti halnya yang terjadi di salah satu universitas X yang ingin menuju akreditasi predikat ‘unggul’ dimana tidak hanya membutuhkan peran mahasiswa yang aktif namun juga membutuhkan bantuan dari tenaga kependidikan yang aktif.

Universitas X merupakan organisasi yang bergerak di bidang akademik yang memiliki berbagai unit kerja didalamnya untuk mendukung pelaksanaan program-program pendidikan. Salah satu unit kerja dalam Universitas X ini yaitu Unit Fakultas Teknik. Unit kerja tersebut bergerak di bawah naungan rektor Universitas X. Unit ini memiliki beberapa tenaga kependidikan yang membantu pelaksanaan program pada jurusan di bidang teknik [4].

Dalam pelaksanaan program tersebut tentunya tenaga kependidikan dituntut untuk memberikan kinerjanya sebaik mungkin dengan beban kerja yang berbeda-beda. Pengukuran kinerja tersebut menggunakan metode work sampling guna menghitung persentase produktivitas kinerja pada tenaga kependidikan. Work Sampling merupakan metode dengan melakukan observasi secara langsung ditempat yang dilaksanakan pada interval waktu yang telah ditentukan, interval yang dihitung harus sesuai dengan ketentuan yang ada [5]. Hasil produktivitas kinerja tersebut dapat dilihat di **Tabel 1**.

**Tabel 1.** Hasil Produktivitas Kinerja

| No | Nama   | Persentase |
|----|--|------------|
| 1  | Pelaksana sekretariat 1                      | 84,8%      |
| 2  | Pelaksana sekretariat 1                      | 81,3%      |
| 3  | Pelaksana fakultas bidang IT dan Web         | 69,6%      |
| 4  | Pelaksana TU program studi teknik elektro 1  | 80,5%      |
| 5  | Pelaksana TU program studi teknik elektro 2  | 63,2%      |
| 6  | Pelaksana TU program studi teknik sipil 1    | 86,6%      |
| 7  | Pelaksana TU program studi teknik sipil 2    | 58,1%      |
| 8  | Pelaksana TU program studi teknik arsitektur | 68%        |

Sedangkan untuk pengukuran beban kerjanya pada pegawai yaitu mengukur dengan metode FTE. Menurut Badan Kepegawaian Negara (2010), nilai indeks pada metode FTE yaitu lebih dari 1,28 berarti *overload*, range antara 1 sampai dengan 1,28 berarti normal/fit, dan antara nilai 0 hingga nilai 0,99 maka berarti *underload* [6]. Hasil analisis beban kerja tersebut dapat dilihat di **Tabel 2**.

**Tabel 2.** Hasil Analisis Beban Kerja

| No | Nama   | Nilai  | Kategori              |
|----|--|--------|-----------------------|
| 1  | Pelaksana sekretariat 1                      | 2,0041 | <i>overload</i>       |
| 2  | Pelaksana sekretariat 1                      | 1,7965 | <i>overload</i>       |
| 3  | Pelaksana fakultas bidang IT dan Web         | 0,8642 | <i>underload</i>      |
| 4  | Pelaksana TU program studi teknik elektro 1  | 2,0041 | normal ( <i>fit</i> ) |
| 5  | Pelaksana TU program studi teknik elektro 2  | 0,4209 | <i>underload</i>      |
| 6  | Pelaksana TU program studi teknik sipil 1    | 1,7286 | <i>overload</i>       |
| 7  | Pelaksana TU program studi teknik sipil 2    | 1,0203 | normal ( <i>fit</i> ) |
| 8  | Pelaksana TU program studi teknik arsitektur | 0,4753 | <i>underload</i>      |

Dari hasil perhitungan persentase produktivitas dan beban kerja pada masing-masing pegawai tersebut maka akan dilakukan analisis gaji. Analisis gaji tersebut menggunakan tahapan uji statistik yang bertujuan untuk menghitung tingkat hubungan antara gaji dengan produktivitas kerja dan beban kerja, tingkat keefektifan terhadap analisis sistem penggajian yang didasari produktivitas kinerja, dan analisis pengoptimalan gaji yang sesuai dengan hasil persentase produktivitas dan beban kerja pada gaji yang diberikan kepada pegawai terhadap pengaruh hasil produktivitas kinerja dan beban kerja.

Berdasarkan hasil beban kerja pada setiap tenaga kependidikan tersebut memungkinkan karena perolehan gaji yang diberikan oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Maka dari penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem penggajian menjadi optimal dan efektif di Fakultas Teknik dengan mengacu tingkat kinerja pada tenaga kependidikan. Dari permasalahan tersebut, maka penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu pengujian statistik deskriptif. Menurut pendapat dari Sugiyono (2018), Statistik deskriptif merupakan metode yang digunakan sebagai teknik analisis data dengan cara menjelaskan data yang telah diperoleh [7].

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu dengan uji statistik deskriptif. Berdasarkan pendapat dari Sugiyono, Statistik deskriptif merupakan uji statistik yang bertujuan untuk melakukan analisis data dengan menggambarkan hasil data dengan kesimpulan dalam bentuk umum. Selain itu, untuk analisis data deskriptif jenis kualitatif adalah metode analisis dengan data yang telah diperoleh secara keseluruhan [8].

### *Uji Statistik Deskriptif*

Tahapan uji statistik deskriptif ini yaitu dengan melakukan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, melakukan perhitungan koefisien korelasi rank spearman, dan juga menghitung koefisien determinasi.

Analisis data tersebut menggunakan tahapan-tahapan dalam proses penyelesaian masalahnya. Adapun tahap penyelesaian masalah tersebut yaitu:

#### a. Identifikasi Masalah

Pada tahap ini, permasalahan yang diidentifikasi berupa data persentase produktivitas dan tingkat beban kerja pada tenaga kependidikan di unit Fakultas Teknik dengan data pemberian gaji. Identifikasi masalah dilakukan dengan melakukan observasi langsung dimana peneliti mengukur persentase produktivitas dan tingkat beban kerja. Namun, hasil yang diperoleh yaitu persentase yang berbeda-beda sehingga diasumsikan oleh peneliti bahwa tingkat produktivitas dan beban kerja tersebut akan berpengaruh terhadap pemberian gaji kepada tenaga kependidikan yang bersangkutan.

#### b. Pengumpulan Data

Pada tahap ini, peneliti menggunakan metode observasi, kuesioner, dan wawancara kepada tenaga kependidikan yang bersangkutan. Penggunaan metode observasi tersebut dilakukan untuk mengamati pekerjaan pada masing-masing tenaga kependidikan tersebut masih tetap atau terdapat perubahan. Sedangkan, metode kuesioner yaitu peneliti menggunakan form survei dimana didalam form tersebut terdapat beberapa pernyataan yang mengacu pada indikator kompensasi dan insentif karyawan serta spesifikasi kerja atau beban kerja karyawan. Dalam pengisian form survei tersebut, karyawan harus memberikan nilai dengan skala 1 sampai dengan 5. Untuk metode wawancara, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan terkait dampak gaji yang diperoleh dan beberapa pertanyaan terkait beban kerja yang didapatkan.

#### c. Pengolahan Data

Data yang telah diperoleh akan dilakukan pengolahan data dimana data tersebut akan diuji dan dianalisis untuk memperoleh hasil dan pembahasan. Pengolahan data yang dilakukan terdapat beberapa tahapan dalam pengujian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi rank spearman, dan analisis koefisien determinasi. Dalam pengolahan data tersebut, peneliti menggunakan software SPSS 25 yang bertujuan dalam mempermudah perhitungan dan pengujian pada data-data yang telah terkumpul.

#### d. Analisis dan Pembahasan

Analisis dan pembahasan adalah langkah selanjutnya yang berisi pembahasan dari hasil perhitungan dan pengujian pada data-data tersebut. Tahapan ini peneliti akan menjelaskan hubungan sistem pemberian gaji dengan persentase produktivitas dan tingkat beban kerja pada tenaga kependidikan, tingkat efektif pemberian gaji terhadap pemberian gaji dengan persentase produktivitas, dan sistem penggajian atau nominal gaji yang optimal dengan mengacu persentase produktivitas dan tingkat beban kerja yang diperoleh tenaga kependidikan. Setelah analisis dan pembahasan dilakukan, maka peneliti akan menyimpulkan dan memberikan saran untuk perbaikan terhadap permasalahan yang ada.

### *Teknik Pengumpulan Data*

Untuk teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### a. Observasi Lapangan

Metode ini merupakan alat pengumpulan data yang berupa pengamatan secara langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian [9]. Observasi dilakukan langsung di lapangan untuk memperoleh data berupa ketetapan pekerjaan pada tenaga kependidikan serta penerimaan gaji dengan kebijakan dari pihak Yayasan Universitas X.

#### b. Metode Kuesioner

Peneliti menggunakan form survei yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai kompensasi dan insentif karyawan serta spesifikasi kerja atau beban kerja karyawan. Penyebaran form survei ini hanya dilakukan kepada tenaga kependidikan yang bekerja di unit Fakultas Teknik. Tenaga kependidikan tersebut meliputi dari jabatan struktural, sekretariat, staf pelaksana tata usaha, laboran, pelaksana laboran, dan karyawan non akademik. Pengisian form survei ini dilakukan dengan memberi centang

pada kolom yang sudah tersedia dengan skala 1 sampai dengan 5. Kategori pada nilai skala tersebut yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (ragu-ragu), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju) [10].

c. Metode Wawancara

Pengumpulan data dengan metode wawancara ini peneliti mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan gaji yang diperoleh, pengaruh gaji, kepuasan gaji, dan perubahan atau penetapan deskripsi pekerjaan.

*Tahapan Pengujian*

Pada penelitian ini menggunakan pengolahan data dan analisis data dengan beberapa tahapan pengujian dengan software SPSS 25, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengujian validitas
- b. Pengujian reliabilitas
- c. Perhitungan dan analisis korelasi rank spearman

Untuk menghitung korelasi rank spearman harus dilakukan dengan rumus berikut ini [11] :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{(n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2) \cdot (n(\sum Yi^2) - (\sum Yi)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi (-1 ≤ r ≤ + 1)

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah sampel

- d. Perhitungan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>)

Untuk menghitung koefisien determinasi harus dilakukan dengan rumus berikut ini [12] :

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

**3. Hasil dan Pembahasan**

Setelah melalui beberapa proses untuk memperoleh hasil penelitian ini yaitu proses observasi, kuesioner, dan wawancara yang memiliki tujuan untuk menghitung tingkat pengaruh gaji terhadap produktivitas kinerja dan beban kerja pada pegawai jurusan. Dalam proses penyebaran kuesioner pada pegawai jurusan, terdapat mekanisme untuk konfirmasi dari 24 pernyataan. Beberapa pernyataan tersebut berkaitan dengan kompensasi dan insentif karyawan serta beban kerja atau spesifikasi kerja karyawan. Dari pernyataan yang dijawab oleh responden atau pegawai jurusan tersebut, maka akan dilakukan perhitungan persentase hasil jawaban dari pernyataan didalam kuesioner tersebut.

**Analisis Data**

*Pengujian Validitas*

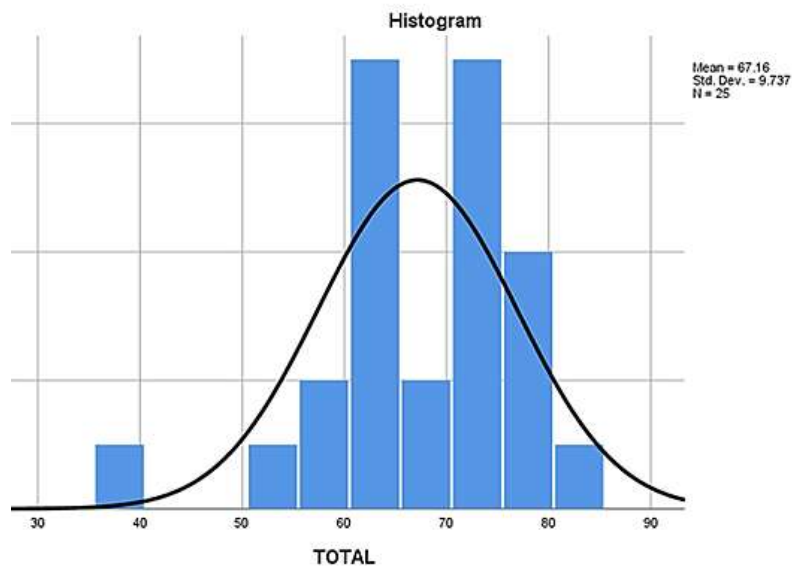
Berdasarkan hasil perhitungan persentase, maka akan dilakukan pengujian statistik dengan skor yang telah diperoleh dari pengumpulan data. Hasil distribusi frekuensi dapat dilihat di **Tabel 3**.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Kompensasi dan Insentif Karyawan

|                        |         |                 |
|------------------------|---------|-----------------|
| N                      | Valid   | 25              |
|                        | Missing | 0               |
| Mean                   |         | 67.16           |
| Std. Error of Mean     |         | 1.947           |
| Median                 |         | 70.00           |
| Mode                   |         | 64 <sup>a</sup> |
| Std. Deviation         |         | 9.737           |
| Variance               |         | 94.807          |
| Skewness               |         | -1.101          |
| Std. Error of Skewness |         | .464            |
| Kurtosis               |         | 2.104           |
| Std. Error of Kurtosis |         | .902            |

|             |      |       |
|-------------|------|-------|
| Range       | 45   |       |
| Minimum     | 38   |       |
| Maximum     | 83   |       |
| Sum         | 1679 |       |
| Percentiles | 25   | 62.00 |
|             | 50   | 70.00 |
|             | 75   | 73.00 |

Berdasarkan **Tabel 3**, bahwa hasil statistik kompensasi dan insentif karyawan di Unit Kerja Fakultas Teknik Universitas X memiliki jumlah pernyataan yaitu sebanyak 17 item dan disebarakan ke 25 responden menunjukkan bahwa 17 item tersebut lolos pada proses pengujian, dengan nilai standar deviasi sebesar 9,737, rata-rata sebesar 67,16, range 45, dan jumlah skornya yaitu sebanyak 1679. **Gambar 1** menunjukkan keseluruhan data perhitungan statistik distribusi frekuensi kompensasi dan insentif karyawan.



**Gambar 1.** Histogram Kompensasi dan Insentif Karyawan

Diagram di atas menunjukkan rata-rata empirik kompensasi dan insentif yaitu sebanyak 67,16 serta range-nya yaitu 45 dan total skor pada diagram yakni sebanyak 1679. Untuk mengetahui kompensasi dan insentif tenaga kerja di Unit Kerja Fakultas Teknik Universitas X maka dilakukan perbandingan antara rata-rata empirik maka diketahui pada hasil rata-rata teoritis, sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(17) + 5(17)}{2} = 51$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui skor teoritis yaitu sebesar 51 (skor rata empirik > skor rata teoritis). Pernyataan tersebut menunjukkan kompensasi dan insentif karyawan di Unit Kerja Fakultas Teknik Universitas X hubungannya cukup kuat.

Setelah dilakukan uji deskriptif di atas, kemudian melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Berikut ini hasil dari pengujian validitas seperti dapat dilihat di **Tabel 4**, antara lain:

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Validitas Kompensasi serta Insentif Karyawan

| No | Indikator   | r hitung | Kesimpulan |
|----|---|----------|------------|
| 1  | Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan ekonomi                | 0,746    | Valid      |
| 2  | Gaji yang diterima sudah layak                                    | 0,714    | Valid      |
| 3  | Prestasi kerja yang diperoleh akan mendapatkan bonus yang sesuai  | 0,565    | Valid      |
| 4  | Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pribadi          | 0,587    | Valid      |
| 5  | Sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai | 0,691    | Valid      |
| 6  | Instansi memberikan biaya asuransi kesehatan                      | 0,746    | Valid      |

|    |   |       |       |
|----|---|-------|-------|
| 7  | Perusahaan telah mengikutsertakan program BPJS atau asuransi ketenagakerjaan                        | 0,617 | Valid |
| 8  | Cuti dapat diberikan sesuai pengajuan   | 0,617 | Valid |
| 9  | Karyawan tetap menerima gaji ketika sedang tidak bekerja / cuti                                     | 0,587 | Valid |
| 10 | Adanya pemberian pekerjaan yang menantang   | 0,640 | Valid |
| 11 | Karyawan dapat mengembangkan karir  | 0,714 | Valid |
| 12 | Adanya apresiasi pada prestasi karyawan   | 0,565 | Valid |
| 13 | Pujian untuk kinerja karyawan yang baik   | 0,640 | Valid |
| 14 | Karyawan memiliki tanggung jawab pada instansi  | 0,691 | Valid |
| 15 | Adanya coaching atau arahan yang dilakukan pimpinan dalam memberikan semangat kerja kepada karyawan | 0,746 | Valid |
| 16 | Ruang kerja karyawan yang aman dan nyaman   | 0,617 | Valid |
| 17 | Keseimbangan waktu pada pekerjaan   | 0,587 | Valid |

Berdasarkan hasil perhitungan  $r$  hitung dan  $r$  tabel pada uji validitas. Hasil pengujian validitas apabila terdapat  $r$  hitung lebih dari  $r$  tabel maka berarti pengujian tersebut valid [13]. Maka dari itu dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kompensasi dan insentif karyawan tersebut 17 instrumen dinyatakan valid semua karena  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel, dapat dilihat pada **Tabel 5**.

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Validitas Spesifikasi Kerja atau Beban Kerja

| No | Indikator  | $r$ hitung | Kesimpulan |
|----|--|------------|------------|
| 1  | Terdapat terlibatnya fisik pada pekerjaan karyawan   | 0,718      | Valid      |
| 2  | Terdapat terlibatnya pikiran pada pekerjaan karyawan                                       | 0,469      | Valid      |
| 3  | Karyawan menyelesaikan pekerjaan di luar job deskripsi yang telah diberikan                | 0,591      | Valid      |
| 4  | Karyawan bekerja dengan memperhatikan kualitas hasil pekerjaan yang dikerjakan             | 0,738      | Valid      |
| 5  | Terdapat tingkat kesulitan yang tinggi pada pekerjaan karyawan                             | 0,434      | Valid      |
| 6  | Karyawan memiliki tugas yang bersifat mendadak.  | 0,667      | Valid      |
| 7  | Pimpinan karyawan menuntut karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin | 0,580      | Valid      |

Berdasarkan hasil perhitungan di atas pada uji validitas. Uji validitas memiliki kriteria yaitu dinyatakan valid apabila  $r$  hitung angkanya besar dibandingkan dengan  $r$  tabel [14]. Maka dari itu dapat diketahui bahwa hasil pengujian beban kerja atau spesifikasi kerja karyawan dari item semua dinyatakan valid.

### Pengujian Reliabilitas

Hasil nilai *alpha cronbach* variabel X dan Y, hasil tersebut dapat dilihat pada **Tabel 6** dan **Tabel 7**.

**Tabel 6.** Hasil Reliabilitas Kompensasi dan Insentif

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .907             | 17         |

Rentang Nilai *Alpha Cronbach's* adalah kategori rendah apabila  $\alpha < 0.50$ , kategori sedang apabila range  $\alpha$  berada pada  $0.50 - 0.70$ , kategori mencukupi apabila  $\alpha > 0.70$ , kategori kuat apabila  $\alpha > 0.80$ , dan kategori sempurna apabila  $\alpha > 0.90$ . Semakin kecil nilai  $\alpha$  menunjukkan semakin banyak item yang tidak reliabel. Sedangkan apabila *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  [15]. Dari variabel tersebut bernilai 0,907 yang artinya hasil reliabilitas kompensasi dan insentif karyawan cukup reliabel / cukup baik (nilai  $\alpha$  Cronbach  $> 0,60$ ).

**Tabel 7.** Hasil Reliabilitas Spesifikasi Kerja atau Beban Kerja

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .698             | 7          |

Berdasarkan data output reliabilitas dijelaskan bahwa nilai *alpha Cronbach* beban kerja atau spesifikasi kerja karyawan yang sudah di uji validitas sebelumnya adalah bernilai 0,698 yang artinya hasil reliabilitas spesifikasi kerja atau beban kerja cukup reliabel / cukup baik (nilai *alpha Cronbach* > 0,60).

#### Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut pada **Tabel 7** hasil dari pengujian koefisien korelasi *rank spearman*, yaitu:

**Tabel 7.** Hasil Reliabilitas Spesifikasi Kerja atau Beban Kerja

|                                    |                                  | Kompensasi dan Insentif Karyawan | Spesifikasi Kerja atau Beban Kerja |
|------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| Spearman's rho                     | Kompensasi dan Insentif Karyawan | Correlation Coefficient          | 1.000                              |
|                                    |                                  | Sig. (2-tailed)                  | .445*                              |
|                                    |                                  | N                                | 25                                 |
| Spesifikasi Kerja atau Beban Kerja |                                  | Correlation Coefficient          | .445*                              |
|                                    |                                  | Sig. (2-tailed)                  | 1.000                              |
|                                    |                                  | N                                | 25                                 |

Berdasarkan **Tabel 7** tersebut, maka menghasilkan *rank spearman* yaitu sebesar 0,445. Dari pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kompensasi dan insentif karyawan Unit Kerja Fakultas Teknik Universitas X mempunyai hubungan moderat (cukup kuat), yaitu dimana kompensasi dan insentif itu mempengaruhi spesifikasi kerja dan sebaliknya.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui persentase keterlibatan kompensasi dan insentif karyawan peroleh terhadap beban kerja atau spesifikasi kerja karyawan dapat diperoleh dengan menghitung koefisien determinasi pada persamaan koefisien determinasi, yaitu:

$$KD = (0,445)^2 \times 100\%$$

$$= 0,198025 \times 100\%$$

$$\approx 20\%$$

Hasil koefisien determinasi tersebut yaitu  $r^2 = 20\%$ . Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi dan insentif karyawan memberikan kontribusi terhadap beban kerja atau spesifikasi kerja karyawan sebanyak 20%, serta sisanya persentasenya yaitu 80% yang mempengaruhi faktor lain selain kompensasi dan insentif karyawan.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa kompensasi dan insentif karyawan mempengaruhi keandalan beban kerja atau spesifikasi kerja karyawan dan memiliki hubungan yang cukup kuat. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa kompensasi dan insentif karyawan suatu instansi atau perusahaan dapat mempengaruhi keandalan penyelesaian kerja dengan mengacu beban kerja atau spesifikasi kerja. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil pengujian koefisien determinasi bahwa kompensasi dan insentif karyawan memberikan kontribusi terhadap beban kerja atau spesifikasi kerja karyawan sebanyak 20%, serta sisanya persentasenya yaitu 80% yang mempengaruhi faktor lain selain kompensasi dan insentif karyawan.

Sistem penggajian atau range nominal gaji yang optimal pada Unit Kerja Fakultas Teknik seharusnya dapat dilakukan evaluasi dengan memonitoring produktivitas kinerja setiap karyawan. Pada usulan perbaikan guna untuk mengoptimalkan range nominal gaji yang didapatkan oleh pegawai dapat diusulkan dimana pihak Universitas X sebagai pihak pertama yang mempekerjakan Tenaga Kependidikan (pihak kedua) perlu melakukan perbaikan ulang dalam sistem penggajian saat ini. Perbaikan ulang tersebut yaitu dengan mempertimbangkan beberapa faktor seperti pada masa kerja, persentase produktivitas, beban kerja

yang diperoleh tersebut apakah sudah seimbang dengan gaji yang didapatkan atau tidak oleh masing-masing pegawai.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas analisis sistem penggajian dengan mengacu pada hasil persentase produktivitas dan beban kerja pada tenaga kependidikan di lingkup Fakultas Teknik Universitas X dapat disimpulkan yaitu tingkat signifikan pengaruh gaji terhadap produktivitas tenaga kerja di Fakultas Teknik Universitas tersebut memiliki hubungan kuat antara kedua variabel menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan pada besar gaji dalam tingkat kinerja yang diperoleh pegawai di Unit Fakultas Teknik Universitas X. Dengan demikian, pada penggajian di Unit Fakultas Teknik Universitas X ini sudah cukup optimal. Namun, pihak Universitas X dapat melakukan pembaharuan pada sistem penggajian dengan mempertimbangkan beberapa faktor seperti, masa kerja, persentase produktivitas, beban kerja yang diperoleh setiap karyawan (Tenaga Kependidikan). Pengoptimalan pada kegiatan penggajian seperti itu dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pada tenaga kependidikan di Unit Fakultas Teknik Universitas X.

#### 5. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak Tenaga Kependidikan di Unit Fakultas Teknik Universitas X yang telah memberikan data-data untuk kelengkapan penelitian ini. Selain itu, diucapkan terima kasih juga kepada Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian penelitian ini.

#### 6. Referensi

- [1] Reza Pahlevi Winata, "Analisis Beban Kerja Karyawan Pada Pegawai Jurusan dengan Metode Work Sampling (Studi Kasus : Fakultas Teknik Universitas Swasta Surabaya)," Skripsi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, 2023.
- [2] M. H. Azizi, "Analisis Pekerjaan dalam Perspektif MSDM Pada Pendidikan Islam Di Indonesia," *Jurnal Intelegensia*, Vol. 06, No. 2, 2018.
- [3] E. Mahawati, dkk, *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*, 1st Ed., Vol. Xiv. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [4] Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, *Struktur Organisasi dan Job Deskripsi Unit Kerja YPTA*, Vol. 1. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas X, 2024.
- [5] R. E. dan K. H. T. Ernita, "Pengukuran Beban Kerja Karyawan Pada Lantai Produksi dengan Metode Work Sampling (Studi Kasus Pt. Teluk Luas)," *Journal Universitas Katolik Musi Charitas*, Vol. 3, No. 1, Pp. 1–7, Aug. 2019.
- [6] Tridoyo dan Sriyanto, "Analisis Beban Kerja dengan Metode Full Time Equivalent untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk-Honda Sales Operation Region Semarang," *Industrial Engineering Online Jurnal*, Vol. 3, No. 2, Mar. 2014.
- [7] E. Alfianti dan W. Kartikasari, "Pengaruh Media Audio Visual Terhadap Hasil Belajar Pada Pembelajaran SBDP Siswa Kelas V Sd Inpres 3/77 Data Kecamatan Mare Kabupaten Bone," *Jurnal PGSD Universitas Lamappapoleonro*, Vol. 1, No. 2, 2023.
- [8] J. Olivia dan S. Nurfebrianing, "Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi 'Jadikan Ramadan Kesempatan Terbaik' Terhadap Respon Afektif Khalayak," *Jurnal Lontar*, Vol. 7, No. 1, Pp. 16–24, 2019.
- [9] H. Hasanah, "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial)," *Jurnal At-Taqaddum*, Vol. 8, No. 1, Pp. 21–46, Jul. 2016.
- [10] Dkk D. Taluke, "Analisis Preferensi Masyarakat dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat," *Jurnal Spasial (Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota)*, Vol. 6, No. 2, Pp. 531–540, 2019.
- [11] Octavia Puspita Sari, "Peran Pengendalian Internal Penggajian Terhadap Keandalan Pelaksanaan Penggajian Pada PT Megasari Makmur," Skripsi, Universitas Pakuan, Bogor, 2020.
- [12] E. Fathussyaadah dan Y. Ratnasari, "Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi," *Jurnal Ekonomak*, Vol. V, No. 2, Aug. 2019.
- [13] Fitria D. P. A. dan Dkk, "Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas," *Jurnal Basicedu*, Vol. 6, No. 4, Pp. 6491–6504, May 2022, Doi: 10.31004/Basicedu.V6i4.3206.



- 
- [14] M. M. Sanaky, dkk, “Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah,” *Jurnal Simetrik*, Vol. 11, No. 1, Pp. 432–439, Jun. 2021.
- [15] Rokhmad Slamet dan Sri Wahyuningsih, “Validitas dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja,” *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, Pp. 51–58, 2022.