**PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO**

**Muhammad Kasran 1), Samsul Bachri 2), Mutia Mutmainna3)**

*1,2) Dosen universitas Muhammadiyah Palopo*

*3) Mahasiswa universitas Muhammadiyah Palopo*

***Abstrak:***Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Palopo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sumber data yang digunakan yaitu data primer yang berupa kuesioner. Data yang di peroleh langsung melalui responden Universitas Muhammadiyah Palopo ini kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 analisis ini meliputi uji determinasi (R2), Uji Regresi Linear Berganda, Uji persial t, dan uji Simultan (Uji F). Hasil penelitian menunjukkan secara persial variabel Keadilan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Tetapi secara simultan variabel Keadilan Kompensasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** Keadilan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Produktivitas kerja.

**PENDAHULUAN**

Kompensasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara komitmen dengan produktivitas kerja dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi terkait dengan peran sumber daya manusia adalah masalah keadilan kompensasi. Khususnya keadilan kompensasi telah menjadi isu sentral yang banyak dibahas dalam berbagai *literature* sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan masalah keadilan kompensasi akan berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya sehari-hari. Selain itu, masalah keadilan kompensasi juga mengindikasikan kebijakan pimpinan atau organisasi dalam memperlakukan para karyawannya secara adil.

Universitas Muhammadiyah Palopo adalah amal usaha persyarikatan muhammadiyah yang bergerak dalam bidang pendidikan. Di universitas muhammadiyah Palopo memiliki berbagai macam program studi yang nantinya akan melahirkan kader-kader baru yang dapat membesarkan muhammadiyah di luwu raya terkhusus di kota palopo dan tenaga kependidikan di universitas muhammadiyah palopo memiliki latar belakang yang berbeda beda, sehingga masih banyak yang bekerja tidak mengamalkan ajaran-ajaran persyarikatan muhammadiyah itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Palopo yang Hal ini masih menjadi perbincangan hangat diantara karyawan yang ada di Universitas Muhammadiyah Palopo. Sehingga banyak karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja, bahkan ada yang mengundurkan diri dari jabatan yang di berikan karena merasa tidak ada keadilan pimpinan dalam memberikan kompensasi. Besarnya kompensasi pada dasarnya harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat karyawan. Hal ini sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil bila dibandingkan dengan organisasi atau tempat lain pada umumnya, bila ada kesempatan akan menimbulkan kecenderungan pindahnya mereka ke tempat lain, hal ini harus diperhatikan terutama bagi karyawan yang berkompeten sebab mereka ini pada umumnya telah diberikan pelatihan dengan biaya cukup besar.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Palopo.

**BAHAN DAN METODE**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

Waktu penelitian selama 2 (dua) bulan yaitu dari bulan Mulai bulan April sampai Mei 2020*.*

Adapun jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk amgka-angka, seperti laporan keuangan, laporan laba rugi, serta dengan kenyataan yang ada, dengan melakukan pengamatan langsung yang ada di lapangan yang erat kaitannya dengan objek penelitian.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa dan dengan cara mendeskripsikan atau mrnggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono(2010). Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui atau menggambarkan secara sistematis fakta atau karakeristik dari suatu keadaan, dalam hal ini data yang sudah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dirumuskan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Dalam analisis ini diketahui kisaran nilai maksimum dan minimum, nilai rata-rata, data standar deviasi dari variabel penelitian. Pengolahan data menggunakan program SPSS.

1. Uji Validitas

Menurut Bawono (2006:68) Uji validitas yaitu uji yang dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut benar atau tidak. Menurut Sutrisno Hadi (1991) dalam Bawono (2006:68-69) mengungkapkan uji validitas dipakai untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurannya atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang diukur. Uji validitas pada dasarnya dilakukan dengan melihat koefisien korelasi setiap pertannyaan antara sekor setiap item dibanding dengan sekor total itemnya. Dalam uji validitas tersebut, dapat dilihat melalui taraf signifikan (α) = 0,05, jika Γ hitung > Γ tabel, maka koesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada korelasi yang nyata antara dua variabel. Item pernyataan dikatakan signifikan jika total butir pertanyaan menghasilkan tanda bintang dengan dua kemungkinan (Bawono, 2006:76):

1) Apabila terdapat bintang satu maka menunjukkan korelasi signifikan pada level 5% (0,05) untuk dua sisi.

2) Apabila terdapat bintang dua maka menunjukkan korelasi signifikan pada level 1% (0,01) untuk dua sisi.

1. Uji Realibilitas

Pada prinsipnya uji reliabilitas adalah menguji data yang kita peroleh sebagai hasil dari jawaban kuesioner yang kita bagikan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban responden tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas ini adalah teknik cronbach alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronpach alpha lebih besar dari 0,6 (Bawono, 2006:63-64).

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menganalisa data yang bersifat *multivariate*, maksudnya digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu (minimal dua), sehingga analisa regresi berganda juga sering disebut analisa *multivariate* karena variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X). Untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau

hubungan kasual antara beberapa variabel independen (X1 X2…) mempengaruhi variabel dependen (Y) maka dapat dilakukan uji dengan uji statistik (Bawono, 2006:85).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pembahasan di fokuskan pada penjelsan mengenai temuan penelitian ini. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan kemabli data dan informasi yang didapat dari lokasi penelitian dan teori serta hasil penelitian lain yang menunjang.

1. Hipotesis : Keadilan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dalam meningkatkan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Palopo. Hal ini di buktikan dengan pengujian secara parsial dengan menggunakan perhitungan regresi berganda didapatkan nilai thitung untuk keadilan kompensasi sebesar 643<1,673 dengan tingkat nilai signifikan 0,10<0,06. sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel keadilan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Palopo.
2. Hipotesis: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Palopo. Hal ini dibuktikan dengan pengujian secara parsial dengan menggunakan regresi berganda diperoleh nilai thitung untuk komitmen organisasi sebesar 3,024>ttabel =1,673 dengan tingkat signifikan sebesar 0,10>0,06.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Dudung Abdullah. (2017) yang menyimpulkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

**SIMPULAN**

penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh keadilan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu regresi berganda dengan menggunakan instrumen yaitu Aplikasi SPSS.25.

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai pengaruh keadilan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Palopo yang telah dilakukan pada Bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel keadilan kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

**SARAN**

1. Dalam kaitannya dengan keadilan kompensasi, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa keadilan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, Universitas Muhammadiyah Palopo kiranya lebih meningkatkan lagi keadilan kompensasi pada perguruan tinggi agar produktivitas kerja meningkat lagi.
2. Dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, penulis menemukan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Dalam kaitannya keadilan kompensasi dan keadilan kompensasi terhadap produktivitas kerja, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa keadilan kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah Dudung. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Lingkungan Psikologis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.*Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. Vol. 4 Nomor 1 Periode Januari - Juni ISSN : 2356-3923.

Agung Nugroho.2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.

Ali Muson.2005. Diktat Mata Kuliah: Aplikasi Komputer.Pendidikan Ekonomi FISE UNY.

Allen,N.J. dan Meyer.1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance,and Normative Commitment to The Organization*. *Journal of occupational psychology,* 63,1-18.

Ashari dan P.B. Santoso. 2005. Analisis statistic dengan microsoft exel dan SPSS. Yogyakarta.

Azwar.2009. Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Bawono,Anton.2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga press.

Bertens.2009. Etika. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Bougie dan Sekaran.2013. Edisi 5, *Research Methotds for Business: A skill Building Approach. New York: John Wiley@Sons.*

Cahyadi.2007.Hubungan antara Persepsi terhadap Keadilan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Semarang Universitas di Ponegoro.

Dessler.2009. Manajemen SDM : buku I. Jakarta : Indeks.

Edy I,R.2013. Analisis Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan. Vol. IV, No. 1, Februari 2013 JBTI.

Ferdinand.2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas di Ponegoro.

Ghozali.2011. Aplikasi Analisis Multivariable dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas di Ponegoro, Semarang.

Hair J.F. et.al.1995. *Multivariate Data Analysis With Reading, Fourth Edition, Prentice Hall. New Jersey.*

67

Handoko.2004. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, M. S.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasthina Adhie.2017. Hubungan Antara Keadilan Kompensasi dan Komitmen Organisasi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan. *ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id.* 5 (3) : 654-667.

Hidayat M.R, Heru K.T, Fauziyah. 2017. Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi,* Vol. 8 No. 1 : 45-60 Februari 2017, ISSN. 2085-7721 Website : *http://journal.umy.ac.id/index.php/bti.*

Juniarati.2011. Komitmen Organisasi. Jakarta.

Luthans.2002. *Organizational Behavior: Edition. New York: McGraw-Hill Inc.*

Masitoh D,S,SE.2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis.* Vol. 04, No. 01. Maret 2013.

McDonald.2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Newstorm.1985. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Mondiani T.2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 1, No. 1, September 2012.

Nurcahyani N,M, L.G.A. Dewi Adnyani.2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud,* Vol.5, No. 1, 2016: 500-532.

Okto A.P, Bambang S, dan Hamidah N.U. 2014. *Jurnal Administrasi Bisnis.* Vol. 7 No. 2

Priyanto W,B.2016. Ekonomi Bisnis *http://3journal.umm.ac.id/index*.*php/jeb*. Vol. 07 No. 02 Bulan Juli Tahun 2016bHal 105-114 p-ISSN : 2088-6845 e-ISSN : 2442-8604.

Respatiningsih I, dan Sudirjo F.2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai . Serat Acitya–J*urnal Ilmiah UNTAG Semarang.*

Robbins SP.2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.

Santosa P.B dan Ashari.2005.Analisis Statistik dengan Microsoft. exel dan SPSS. Yogyakarta.

Sedarmayanti.2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju

Siagian, S, P.2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Rineka cipta

Simamora.2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sinungan.2003. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara.

Sugiyono.2013. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif,* dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani dan Rosidah.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Tanto W dan Fransisca A. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan AGORA Vol. 3, No. 2, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya.

Taurisa C,M, Intan R.2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. 170 *Jurnal Bisnis dan Ekono*mi (JBE), September 2012, Hal. 170-187 ISSN: 1412-3126.

Ticoalu K.L.2013.Organizational Citizenship Behavior (ocb) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. J*urnal EMBA* Vol. 1 No. 4, Hal. 782-790.

Tawas N. Hendra, Tewal B.T, Farly M.C.2015.Analisis Peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA* 55 Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 55-67.

Tobing.L.K,Sulianti D.2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal manajemen dan kewirausahaan,* vol.11, no. 1, maret 2009: 31-37.

Tohardi.2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

Qustalani Asep H.2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*  Vol. 4 Nomor 2 Periode Juli - Desember ISSN : 2356-3923 .