

# PRODUKTIVITAS KERJA PETANI DI DESA BULIAN KUBUTAMBAHAN BERDASARKAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA

I Komang Puji Darmawan<sup>1</sup>, Komang Krisna Heryanda<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail: ikomangpujidarmawan17@undiksha.ac.id<sup>1</sup>, krisna.heryanda@undiksha.ac.id<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja petani di Desa Bulian Kubutambahan. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 37 responden yang merupakan petani pada lahan I Wayan Kantra di Desa Bulian Kubutambahan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja (2) Ada pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja (3) Ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, kompensasi, produktivitas kerja

## Abstract

*This study was aimed to examine the effect of compensation and work discipline both simultaneously and partially on the work productivity of farmers in Bulian Kubutambahan. The population in this study were 37 respondents who were farmers on the I Wayan Kantra land in Bulian Kubutambahan. Data collection methods used were interviews and questionnaires. The data analysis technique in this research using multiple linear regression analysis. The results of this study showed that (1) There is an effect of compensation and work discipline on work productivity (2) There is a positive effect of compensation on work productivity (3) There is a positive effect of work discipline on work productivity.*

**Keywords:** work discipline, compensation, work productivity

## 1. Pendahuluan

Kemajuan teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan bahan yang memadai, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Mengutip pernyataan Rivai (2005) keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Iswanto (2011) menyatakan, MSDM memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu (1) perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan SDM organisasi menjadi SDM yang kompetitif, (2) implementasi fungsi MSDM secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan-perundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas SDM yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi, dan individu karyawan, (3) evaluasi fungsi MSDM mencakup penilaian terhadap kebijakan MSDM untuk menentukan apakah berbagai kebijakan SDM benar-benar efektif.

Berdasarkan paparan di atas mengenai hal utama yang harus diperhatikan MSDM untuk dapat mencapai produktivitas SDM yang tinggi harus dapat mengimplementasikan fungsi MSDM secara efektif dan efisien. "Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini." Sunyoto (2012). Pendapat tersebut didukung oleh Sinungan (2000) pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada

keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Desa Bulian merupakan salah satu desa dengan jumlah petani buah naga terbanyak di Kabupaten Buleleng. Desa yang terletak di Kecamatan Kubutambahan ini memiliki lahan buah naga yang sangat luas hingga menarik para wisatawan untuk berkunjung. I Wayan Kantra merupakan salah satu pemilik lahan terluas di Desa Bulian, beliau memiliki lahan kurang lebih 21 hektar, lahan yang dulunya kering dan dipenuhi dengan ilalang kini disulap menjadi ladang buah naga. Dengan keadaan tersebut tentunya I Wayan Kantra tidak mengelolanya sendiri, beliau memiliki 37 orang petani yang setiap hari mengurus lahannya. Sebagai pemilik lahan tentunya beliau menginginkan produktivitas kerja yang baik dari setiap petaninya. Namun hal tersebut berbanding terbalik dengan fakta yang terjadi di lapangan. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak I Wayan Kantra, beliau menyatakan bahwa produktivitas kerja petani menurun dari tahun ke tahun. Jika capaian produktivitas setiap bulannya mengalami penurunan, hal ini mencirikan bahwa semangat kerja untuk mencapai hasil yang lebih baik dari hari ke-hari mengalami penurunan pula. Adapun data observasi awal tentang hasil panen dari tahun 2017-2020 selalu mengalami penurunan, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Panen Buah Naga Lahan I Wayan Kantra Tahun 2017-2020  
(Sumber : Observasi Awal)

No	Tahun	Hasil Panen	Harga per Kg	Total Pendapatan
1	2017	700 Ton	5500	Rp 3.850.000.000
2	2018	825 Ton	6000	Rp 4.950.000.000
3	2019	730 Ton	6000	Rp 4.380.000.000
4	2020	600 Ton	5000	Rp 3.000.000.000

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa hasil panen buah naga di lahan Bapak I Wayan Kantra mengalami penurunan pada tahun 2019 dan 2020. Bahkan pada tahun 2020 mengalami penurunan yang sangat drastis diikuti dengan penurunan harga per kg dari buah naga. Hal tersebut menandakan produktivitas kerja petani di lahan I Wayan Kantra juga mengalami penurunan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nidaul Izzah (2016) memperoleh hasil bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat dilihat dari pemberian kompensasi dan disiplin kerja. Menurut Sedarmayanti (2001), produktivitas seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa produktivitas seseorang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi yang meliputi tingkat penghasilan dan kesehatan, serta jaminan sosial. Hal ini didukung oleh penelitian Wirayani (2017) yang menyatakan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan.

Simanjuntak (2011) menyatakan, Pekerja berpenghasilan sangat rendah tidak mampu memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatannya dengan memadai. Pekerja yang kekurangan protein akan menderita lesu darah dan tidak mampu bekerja secara produktif. Demikian juga kekurangan gizi dan kesehatan menyebabkan pekerja yang bersangkutan cepat lelah, lesu, kurang bersemangat melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu upah pekerja perlu cukup layak dan terus meningkatkan kualitas hidup pekerja dan keluarganya. Berdasarkan paparan di atas menunjukkan bahwa jika suatu unit usaha ingin pekerjanya memiliki produktivitas yang tinggi, maka unit usaha tersebut juga harus memberikan balas jasa atau kompensasi yang layak dan adil kepada pekerjanya. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang layak, maka semua pekerja akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi

tanggung jawabnya. Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja dan motivasi adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012). Adapun menurut Hanggraeni (2012) menyatakan apabila dikelola dengan baik maka sistem kompensasi akan membantu perusahaan untuk mempertahankan pekerja, mempertahankan produktivitas, dan membantu perusahaan mewujudkan tujuan-tujuan dan visi yang ingin diraihinya. Hal ini didukung oleh penelitian Fitria dan Kartini (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Ada pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan terhadap sepuluh petani yang bekerja di lahan I Wayan Kantra, memperoleh hasil bahwa kompensasi yang diberikan sangat kecil dan tidak sesuai dengan jerih payah petani dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu setelah adanya pandemi pada tahun 2020 petani tidak lagi mendapatkan kompensasi dari pemilik lahan. Hal tersebut berimbas pada hasil panen tahun 2020 yang menurun drastis. Sedangkan efek dari rendahnya pemberian kompensasi semacam ini dapat menyebabkan perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya hingga berdampak pada tingkat ketidakhadiran yang tinggi atau disiplin yang kurang. Selain kompensasi, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan disiplin kerja termasuk di dalamnya. Sutrisno (2009) merumuskan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pekerja, yang menyebabkan pekerja dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Para petani di lahan I Wayan Kantra juga menunjukkan disiplin kerja yang rendah. Dari 22 hari kerja setiap bulanya banyak petani yang hadir kurang dari jumlah tersebut. Bahkan ada yang hadir hanya setengah dari hari kerja. Selain itu para petani juga sering terlambat dalam melakukan perawatan lahan dan harus diingatkan terlebih dahulu oleh pemilik lahan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi (Sutrisna, 2016). Adapun Sutrisno (2009) menyimpulkan produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila di antara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Ganie dan Abidin (2017) yang menyatakan Disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan.

Berdasarkan observasi awal mengenai ketidakpuasan pekerja dalam sistem kompensasi yang diterapkan pada lahan I Wayan Kantra sehingga menyebabkan tingkat ketidakhadiran pekerja cukup tinggi. Hal ini menyebabkan capaian produktivitas kerja mengalami penurunan. Selain itu penelitian ini juga perlu dilakukan karena adanya *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya. Fitria dan Kartini (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja namun penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2014) kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ganie dan Abidin (2017) yang menyatakan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, namun penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi (2014) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan permasalahan yang terjadi di lapangan serta *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka perlu dilakukan penelitian kembali mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh (1) Kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan. (2)

Kompensasi terhadap produktivitas kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan. (3) Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan.

## 2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan pada Petani di Desa Bulian Kubutambahan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausal yang berguna untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang menyebabkan perubahan pada variabel lain dalam suatu arah tertentu Umar (dalam Wirayani, 2017). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan. Desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari beberapa tahapan meliputi (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, (6) menarik simpulan. Berdasarkan rancangan penelitian yaitu kuantitatif kausal maka salah satu karakter dalam penelitian ini adalah analisis berupa angka. Jadi jenis data yang dikumpulkan dan dianalisis adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam peneliti ini adalah data primer. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat penelitian dilakukan.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Petani di Desa Bulian Kubutambahan. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Petani yang bekerja pada lahan I Wayan Kantra di Desa Bulian Kubutambahan dengan jumlah 37 orang petani. Arikunto (2006) menyatakan, apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Menurut Ghazali (2011), analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas, dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui. Analisis ini melibatkan lebih dari satu variabel prediktor ( $x$ ) dan digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

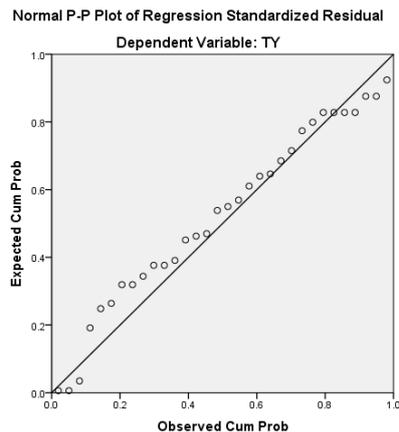
## 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian memperoleh hasil bahwa seluruh instrument penelitian telah valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, model regresi harus memenuhi asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujian asumsi klasik.

### a. Uji Normalitas

Ghozali (2011), menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Menurut Ghazali (2011), menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah sebagai berikut :

- (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- (b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Grafik histogram p-plot, dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Menggunakan Grafik Histogram P-plot

Berdasarkan Gambar 1. menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghazali (2011), bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), dan nilai *tolerance*. dalam penelitian ini, pengujian multikolinieritas untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari : (1) nilai *Tolerance* dan (2) *Variance Inflation Faktor* (VIF). Model regresi yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah *Tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10. Sebagai dasar acuannya dapat dilihat sebagai berikut:

- (a) Jika nilai *Tolerance* >10% dan nilai VIF <10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- (b) Jika nilai *Tolerance* <10% dan nilai VIF >10 maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi (Ghozali, 2011). Model regresi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

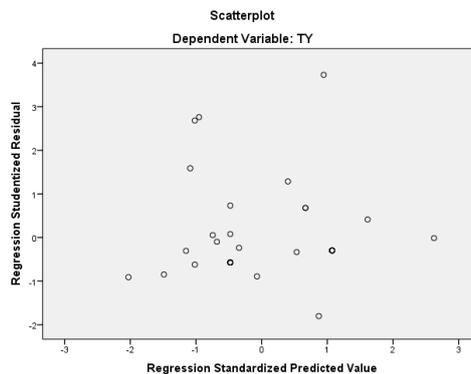
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (X1)	0,240	4,172	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,240	4,172	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 2. diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian ini yaitu variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,240 sehingga lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 4,172 yang berarti dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011), menyatakan bahwa uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini, alat uji yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan grafik scatter plot. Uji scatter plot bisa dilakukan dengan melihat plot antar nilai prediksi variabel terikat (ZPRED), dengan residulnya (SRESID). Dasar analisis pengujian heterokedastisitas menggunakan grafik scatter plot, yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2011).

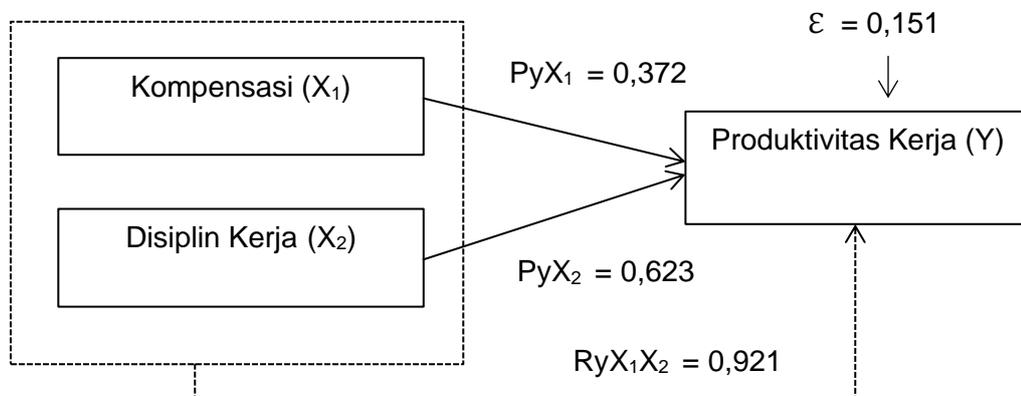
- (a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- (b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada scatterplot, dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedasitas menggunakan *Scatterplot*

Berdasarkan Gambar 2. menunjukkan bahwa tidak terjadi pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskesdasitas.

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitin ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Menurut Ghozali (2011), analisis ini melibatkan lebih dari satu variabel prediktor (X) dan digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Struktur hubungan pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) yaitu dapat dilihat pada Gambar 3. berikut.



Gambar 3. Struktur Hubungan Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan.

Hipotesis penelitian pertama “Ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan”. Berdasarkan rekap hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hasil  $R_{YX_1X_2} = 0,921$  dengan p-value  $0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$ , yang menyatakan bahwa menolak  $H_0$  yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

Hipotesis penelitian kedua “Ada pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan”. Berdasarkan rekap hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hasil  $P_{YX_1} = 0,372$  dengan p-value  $0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$  hal ini menyatakan bahwa menolak  $H_0$  yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

Hipotesis penelitian ketiga “Ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan”. Berdasarkan rekap hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hasil  $P_{YX_2} = 0,623$  dengan p-value  $0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$  hal ini menyatakan bahwa menolak  $H_0$  yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Menurut Sedarmayanti (2001), produktivitas seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa produktivitas seseorang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi yang meliputi tingkat penghasilan dan kesehatan, serta jaminan sosial. Hal ini didukung oleh penelitian Wirayani (2017) yang menyatakan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hanggraeni (2012) menyatakan apabila dikelola dengan baik maka sistem kompensasi akan membantu perusahaan untuk mempertahankan pekerja, mempertahankan produktivitas, dan membantu perusahaan mewujudkan tujuan-tujuan dan visi yang ingin diraihinya. Hal ini didukung oleh penelitian Fitria dan Kartini (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan. Karena pemberian kompensasi dapat meningkatkan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja. Sejak akhir 2019 hingga 2020, petani di Desa Bulian Kubutambahan pada lahan I Wayan Kantra tidak lagi mendapatkan kompensasi dari pemilik lahan, sehingga menyebabkan semangat karyawan dalam menghasilkan panen yang baik dalam jumlah banyak juga ikut berkurang dan menyebabkan turunnya hasil panen atau menurunnya produktivitas kerja. Sehingga sangat perlu bagi pemilik lahan untuk tetap memberikan kompensasi kepada petani yang telah mampu memberikan kinerja terbaik demi meningkatkan hasil panen di tahun berikutnya. Sehingga seiring dengan pemberian kompensasi tersebut akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sutrisno (2009) menyimpulkan produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila di antara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Ganie dan Abidin (2017) yang menyatakan Disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja petani di Desa Bulian Kubutambahan pada lahan I Wayan Kantra cenderung rendah. Hal tersebut dilihat dari tingkat kehadiran petani yang dimana banyak petani yang terlambat datang ke lahan. Dari jumlah waktu kerja yaitu 8 jam, banyak petani yang hanya bekerja 5 sampai 6 jam kemudian pulang meninggalkan lahan tanpa mengkonfirmasi ke pemilik lahan. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan yang harusnya selesai dalam waktu 1 hari dapat terlambat sampai 2 hingga 3 hari. Hal tersebutlah yang menyebabkan hasil panen menurun karena tingkat kedisiplinan petani yang rendah. Pihak pemilik lahan harus memperhatikan disiplin kerja seluruh petani bila perlu memberikan sanksi kepada petani yang melanggar peraturan kerja dan tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga akan ada efek jera bagi para petani yang diharapkan dapat meminimalisir pelanggaran pada disiplin kerja. Jika disiplin kerja petani telah membaik maka hal tersebut juga akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

#### 4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut. (1) Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan semakin besar pula tingkat produktivitas kerja. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin besar produktivitas kerja. (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Petani di Desa Bulian Kubutambahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan maka ada beberapa saran yang dapat diberikan agar penelitian ini nantinya dapat memberikan hasil yang lebih baik. (1) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi produktivitas kerja serta dapat menggunakan teknik analisis data yang lain agar dapat menjadi acuan dari penelitian-penelitian selanjutnya dan dapat menambah wawasan keilmuan khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. (2) Bagi pihak pemilik dan pengelola lahan I Wayan Kantra di Desa Bulian Kubutambahan diharapkan dapat memberikan kompensasi kepada setiap petani yang telah mencapai target serta kepada seluruh petani agar lebih disiplin lagi dalam menjalankan pekerjaan agar produktivitas kerja dan panen ditahun berikutnya dapat meningkat.

#### Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga
- Dewi, Vicky Frestiani. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan UMKM Samarinda. *E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.2, No.2.
- Efendi, Marihot Tua. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Fitria dan Kartini. (2018). "Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Muirnawas Lestari Makmur, Kabupaten Musi Rawas". *Costing*. Volume 1. No. 2 (hlm. 265-266).
- Ganie, Abidin. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran)". *Change Agent For Management Journal*, Volume 1, No.1 (hlm.27).
- Ghozali, Imam. (2011), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11 (2):10-23.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Zainul dan Taufiq, Muchamad. (2012). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*. Volume 2. No. 1 (halaman 83).
- Iswanto, Yun dan Yusuf, Adie. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Noor, Juliansyah. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Nuraina, Elva, dkk. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan)". *FIPA Universitas PGRI Madiun*. Volume. 5. No. 1 (hlm 154).
- Purnama, Ridwan. (2008). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Eplison Bandung". *Jurnal Strategic*. Volume 7. Nomor 14 (hlm 59).
- Rakasiwi, Galih. (2014). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, V. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. S. Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, Agung. (2013). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 Nomor 4 (halaman 1247).
- Simanjuntak, Payaman J.. (2011). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singodimedjo, Markun. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2000). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Suandi, I Nengah, dkk. (2016). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tugas Akhir, Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Singaraja: Universtias Pendidikan Ganesha.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, dkk. (2016). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang". *Journal od Management*. Volume 2. No. 2.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Suyitno, Andi Setyawan. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang). *Among Makarti*. Volume 9. Nomor 18 (halaman 58-59, 63).
- Wirayanti, Ni Luh Putu Eka. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV Tarum Bali Sejahtera Kabupaten Gianyar*. Skripsi (tidak diterbitkan). Jurusan Manajemen, Undiksha Singaraja.
- Wuranto, (1990). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanius.