

**ANALISIS KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT . PANCA PATRIOT PRIMA)***COMPENSATION ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE
(CASE STUDY IN PT. PANCA PATRIOT PRIMA)*

Relinda Surya Anggraini¹ Murdiansyah Herman² Fika Fibriyanita¹
(¹) Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Asyad Al Banjari

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Asyad Al Banjari Kalimantan Selatan
Jalan Salak No. 44 Loktabat Selatan, Banjarbaru, Kalimantan Selatan
Email: relinda.anggraini@yahoo.com

ABSTRACT

Compensation is a very important issue for employees to motivate these employees to achieve maximum employee performance within the framework of achieving certain goals. This research was conducted at PT. Panca Patriot Prima having his address at H.Mistar Cokrokusumo, Bati-Bati. The purpose of this study was to determine how much influence compensation has on increasing employee work productivity. The sample used in this study were all employees totaling 55 people, where the entire employee is the population. Data collection techniques used were interviews and questionnaires. While the types and sources of data are primary and secondary data. Data analysis uses quantitative methods, the measurement scale of this data uses a Likert scale, then tested using simple linear regression. From the results of research and discussion it can be concluded that compensation has an influence on employee work productivity. Based on the calculation, there is the influence of the contribution of the independent variable (x) to the rise and fall of the dependent variable (y) obtained a value of 0,62. Compensation also has a positive effect on employee work productivity. These effects can be seen from the results of the t-test statistical test calculations. Where t-count is greater than t-table ($9,365 > 2,006$) with an signifikansi 0,000 ($<0,05$) or 5% , this means that H_0 is rejected and H_a is accepted. From the results of the calculation, the coefficient of determination obtained by 0.623. This shows the effect of financial compensation on employee productivity of 62.3% while the remaining 37.7% is influenced by other factors not discussed in this study. In this case the authors suggest that in the provision of compensation that has been well can be maintained in order to increase employee productivity.

Keywords: *Financial compensation and employee performance*

ABSTRAK

Kompensasi merupakan masalah yang sangat penting bagi karyawan untuk memotivasi karyawan tersebut agar dapat mencapai produktivitas kerja karyawan yang maksimal dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Panca Patriot Prima yang beralamat di Jl. H. Mistar Cokrokusumo, Bati-Bati. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penggunaan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 55 orang, dimana keseluruhan karyawan tersebut merupakan populasi. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah dengan cara wawancara dan kuesioner. Sedangkan jenis dan sumber datanya adalah data primer dan sekunder. Analisis datanya menggunakan metode kuantitatif, skala pengukuran data ini menggunakan skala likert, kemudian diuji memakai regresi linear sederhana. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan, maka terdapat pengaruh kontribusi variabel bebas (x) terhadap naik turunnya variabel terikat (y) diperoleh nilai sebesar 0,623. Kompensasi juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji statistik t -test. Dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($9,365 > 2,006$) dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) atau 5%, maka ini berarti menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,623. Ini menunjukkan pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 62,3% sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini penulis menyarankan agar dalam pemberian kompensasi yang sudah baik dapat dipertahankan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal.

Kata kunci: *Kompensasi finansial dan produktivitas kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam setiap perusahaan akan tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Memberikan perhatian pegawai dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2005: 118). Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Sastrohadiwiryo, 2002: 181). Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Ranupandoyo, 2002: 12). Kompensasi finansial merupakan suatu aset bagaimana dan bilamana kompensasi menyebabkan karyawan

mencurahkan upaya terbaiknya dan tetap berada dipekerjaannya (Simamora, 2003: 572). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, dan merupakan salah satu pelaksanaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2006:357). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Gomes, 2003: 129). Kompensasi merupakan sebuah sistem penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan dapat membantu, menarik, dan menyimpan sumber daya pekerja yang berbakat (Daft, 2006: 174). Kompensasi atau pemberian upah merupakan imbalan pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai atau tenaga kerja (Mangkunegara, 2007: 83). Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan atas apa yang mereka lakukan terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan berkewajiban membayarkannya. Menurut Singodimedjo dalam tulisan Sutrisno (2009: 94-98), Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk

uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus. Seorang pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya jika kepuasan kerjanya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan pegawai akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi maka tingkat kinerja pegawai akan menurun. Dengan memberikan kompensasi perusahaan mengharapkan agar pegawai mencapai kepuasan kerja tersebut.

Maka dari itu pemberian kompensasi sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kinerja pegawai agar produktivitas pegawai semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan.

PT. Panca Patriot Prima adalah perusahaan yang bergerak di bidang perusahaan yang bergerak dibidang Breeding Farm & Hatchery. Perusahaan ini memiliki pegawai tetap, kontrak. Untuk karyawan tetap dan kontrak diperusahaan ini diberikan kompesasi yang berupa gaji, tunjangan, lemburan dll, diberikan berdasarkan pada jabatan, masa kerja, serta kemampuan masing – masing setiap pegawai.

Dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada pegawai yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien, dan optimal.

Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka saya mencoba menganalisa

permasalahan tersebut dengan mengemukakan karya tulis yang berjudul “Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PANCA PATRIOT PRIMA.

B. Metode

Penelitian yang akan dilakukan pada PT. Panca Patriot Prima ini, penulis akan melakukan sebuah penelitian dengan cara mendatangi langsung kantor PT. Panca Patriot Prima yang terletak di Bati-bati, Kalimantan Selatan untuk mengumpulkan data – data pendukung di dalam melakukan penelitian tersebut.

1. Populasi dan Sampel

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner maupun melalui wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan bagian produksi pada PT. Panca Patriot Prima.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data-data, literatur-literatur, pendapat para ahli, laporan-laporan, dan informasi yang berhubungan serta dapat mendukung dalam penulisan penelitian ini.

Dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan beberapa metode:

1. Wawancara (*interview*) yaitu tatap muka secara langsung dengan pihak terkait dalam penelitian ini yaitu dengan manajer bagian PT. Panca Patriot Prima.
2. Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang penulis sediakan dan untuk diisi oleh para responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panca Patriot Prima yang berjumlah 55 orang. Sedangkan penentuan atau teknik penentuan sampelnya dilakukan dengan metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2005: 145).

2. Analisa Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif untuk melihat seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk skala pengukuran data ini menggunakan *skala likert*, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan

dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut (Sugiyono, 2005: 155):

- 1). Sangat Baik (SB) diberi nilai 5
- 2). Baik (B) diberi nilai 4
- 3). Cukup Baik (CB) diberi nilai 3
- 4). Tidak Baik (TB) diberi nilai 2
- 5). Sangat Tidak Baik (STB) diberi nilai 1

Selanjutnya diolah dan ditabulasikan dalam bentuk tabel, kemudian Data yang didapat dianalisis secara uji statistik untuk membandingkan data yang didapatkan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Program For Social Sciences*). Dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Masing-masing hal diatas diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah analisis tentang hubungan antara variabel *deventent* (Y) dengan satu variabel *independent* (X).

Yang dirumuskan sbb $Y = a + b \cdot X$

Sedangkan untuk mengukur seberapa besar tingkat persentase rasio pengaruh pemberian kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan menggunakan analisis korelasi (r). Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq 1$

Jika $r > 0$ = Berarti hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja adalah positif. Dimana jika kompensasi naik maka produktivitas kerja karyawan akan naik.

Jika $r < 0$ = Berarti hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja adalah negatif. Jika kompensasi rata-rata karyawan naik maka produktivitas kerja rata-rata karyawan akan turun demikian juga dengan sebaliknya.

Jika $r = 0$ = Berarti hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja tidak berhubungan. Dimana pemberian kompensasi tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui adanya hubungan antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi), dilakukan uji Validitas dan Reliabilitas. Kemudian untuk mengukur besarnya pengaruh kompensasi yang diberikan terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan dapat ditentukan dengan menggunakan koefisien determinan (r^2).

Setelah diperoleh nilai korelasi (r), dan nilai koefisien determinan (r^2) maka dilakukan dengan pengujian dengan pengujian statistik t-test yaitu membandingkan antara nilai t-hit yang dicari dengan t-tab yang sudah baku dengan *level of*

significant 0,05 atau 5% guna melihat signifikan atau tidaknya nilai tersebut.

C. Hasil Penelitian

Variabel	Pertanyaan	Validitas		Reliabilitas	
		R hitung	Keterangan	R alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X)	X1.1.1	0,767	Valid	0,642	Reliabel
	X1.1.2	0,736	Valid		
	X1.1.3	0,811	Valid		
	X1.2.1	0,740	Valid	0,622	Reliabel
	X1.2.2	0,721	Valid		
	X1.2.3	0,802	Valid		
	X1.3.1	0,737	Valid	0,626	Reliabel
	X1.3.2	0,789	Valid		
	X1.3.3	0,748	Valid		
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,823	Valid	0,751	Reliabel
	Y1.2	0,797	Valid		
	Y1.3	0,833	Valid		

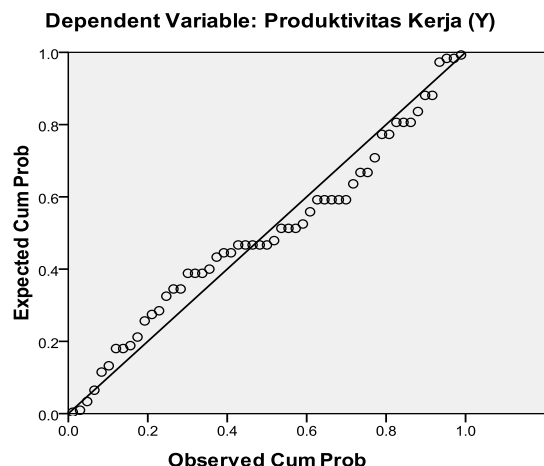
Dari tabel diatas instrumen dinyatakan valid karena r hitung $> 0,2656$ dan instrumen dinyatakan reliabel karena r alpha $> 0,6$ selanjutnya dilakukan uji prasyarat.

1. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan :

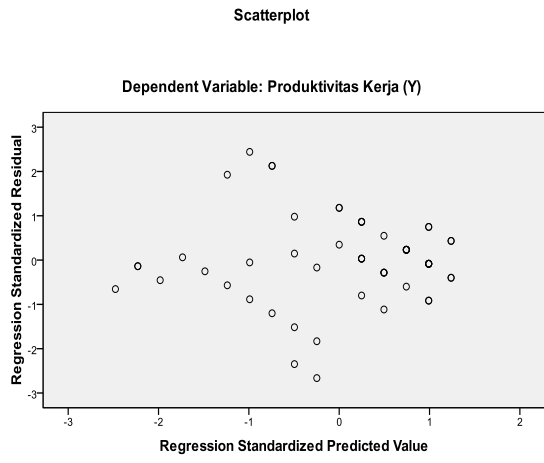
- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik yang menggambarkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga **data berdistribusi normal**.

2. Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan grafik di atas menunjukkan tidak ada pola yang jelas atau pola tertentu serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.768	1	126.768	87,696	.000 ^b
	Residual	76.614	53	1.446		
	Total	203.382	54			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X)
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Hasil analisis membuktikan bahwa Variabel X (Kompensasi Finansial) mempunyai **pengaruh** yang signifikan terhadap Variabel Y (Produktivitas Kerja). Hal ini berdasarkan F hitung (87,696) > F tabel (4,023) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.616	1.202

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X)
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Koefisien determinasi (R_{square}) yang berfungsi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap naik turunnya

variabel terikat (Y) diperoleh nilai sebesar 0,623. Adapun besarnya pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja adalah:

$$R^2 \times 100 \% = 0,623 \times 100 \% = 62,3\%$$

Sisnya 37,7% dipengaruhi variabel bebas selain oleh Kompensasi Finansial.

2. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.461	1.508		-.969	.337
	Kompensasi Finansial (X)	.380	.041	.789	9,365	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kompensasi Finansial mempunyai **pengaruh** terhadap Produktivitas Kerja, hal ini berdasarkan nilai t hitung (9,365) > t tabel (2,006) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05)

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa pemberian kompensasi finansial berupa gaji, upah dan insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Panca Patriot Prima. Hasil analisis ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan akan meningkat ditunjang oleh pemberian kompensasi finansial. Dibuktikan Hasil analisis membuktikan bahwa Variabel X (Kompensasi Finansial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Y (Produktivitas Kerja). Hal ini berdasarkan F hitung (87,696) > F tabel (4,023) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05).

2. Kompensasi finansial tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panca Patriot Prima, hal ini berdasarkan nilai t hitung (9,365) > t tabel (2,006) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). berdasarkan perolehan nilai koefisien regresi (B) dengan hasil uji-t dan tingkat Sig. < 0.05. Koefisien determinasi (Rsquare) yang berfungsi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap naik turunnya variabel terikat (Y) diperoleh nilai sebesar 0,623. Adapun besarnya pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja adalah:

$$R^2 \times 100 \% = 0,623 \times 100 \% = 62,3\%$$

Sisanya 37,7% dipengaruhi variabel bebas selain oleh Kompensasi Finansial. Ini berarti kompensasi sangat dibutuhkan bagi setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam Kesempatan ini penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos., M.AP selaku pembimbing utama, dan ibu Fika Fibriyanita, S.Sos., M.AP selaku pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan, pengetahuan, kritik, saran, semangat, dan atas waktu yang telah diluangkan selama penelitian dan penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshary, Rasyid, 2001. Tunjangan dalam Kekaryawanan Negeri Sipil. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Anwar, Sayuti, 2000, Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Tinjauan Kinerja, Teori dan Kebijakan, Jakarta : LP3ES.
- Barata, Atep Adya, 2003, Dasar-dasar Kinerja pelayanan Prima. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1993, Manajemen Personalial, Cetakan kedelapan Penerbit Erlangga, Surabaya
- Dollharm, Junior Frans., 2005. Incentive of Job and Satisfied by Employee. <http://www.incentivebyemployee.com>.
- Hasbullah, Rakib, 2005. Kompensasi dan Balas Jasa. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hilman, Rasidin, 2004. Insentif dan Kebijakan Organisasi. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Moekijat, 1998. Undang-undang Dalam Pemberian Insentif PNS. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Rangkuti, S., 2004. Kepuasan Kompensasi. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Samsurya, Haming, 2004. Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Harvarindo, Jakarta.
- Sanusi, Salim, 2005. Bentuk-bentuk Kompensasi Material. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Sugyono, 2001. Analisis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Penerbit Bina Pustaka, Jakarta.
- Syahrul, Sani, 2004. Peningkatan Semangat Kerja melalui Pemberian Kompensasi. Penerbit Pustakajaya, Jakarta.
- Syamsuddin, 2004. Pentingnya Pemberian Insentif berupa Tanggungjawab Kerja. Penerbit Bina Ilmu, Jakarta.