

THE ANALYSIS OF COMPENSATION IMPACT TO JOB PRODUCTIVITY

Bambang Wahyudi Wicaksono¹, Riska Kusuma Putri²

ABSTRACT

The objective of this study was to find out the impact of compensation to ward job performance the population of this study was PT. Federal Izumi manufacturing Jakarta. Meanwhile the sample was the staff of PT. Federal Izumi manufacturing with the number 110 staff. The sample was taken though Random Sampling. In analysing the data, then linear regression was used by using SPSS program. It was found that there was significant impact between direct compensation toward job performance which was shown by the significant value $0,003 < 0,05$ and there was significant impact toward indirect compensation toward job performance was shown by the value 0,00 which is lower than 0,05. Mean while, to find out the impact of direct compensation and indirect compensation toward the job performance, multiple regression was used. Based on SPSS analysis, it was found there was significant correlation which was shown by the value F 0,00 which was lower than 0,005.

Keywords : *Direct compensation, Indirect compensation, job performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan memiliki beberapa jenis sumber daya yang digunakan dalam ensio produksi, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dibandingkan dengan elemen lainnya. Sumber daya manusia merupakan ensi yang dimiliki perusahaan yang harus dijaga, dipelihara, dilatih dan juga dikembangkan wawasannya. Terdapat banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam menjaga asetnya tersebut dalam hal ini adalah karyawan, yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan, serta memberikan perhatian kepada karyawan, memberi ucapan selamat atau pujian atas prestasi kerja yang telah dicapainya, ataupun dengan cara memberikan bonus atau dengan ensio kompensasi yang lain.

Namun memang dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi tidak mudah karena dalam menentukan kebijakan pemberian kompensasi harus mengandung unsur keadilan maksudnya adalah menurut ensio penggajian pemerintah “ adil ” itu adalah pemberian golongan jabatan dan gaji pokok yang lebih tinggi diberikan kepada karyawan yang memiliki pendidikan formal lebih tinggi. Manajemen kompensasi merupakan salah satu bagian atau bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan stratejik perusahaan. Selain itu, kompensasi memiliki fungsi yang penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena

¹ Institute of Bisnis Nusantara Jakarta

² Institute of Bisnis Nusantara Jakarta

kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling esensial di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja yang mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar esensi kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi apabila kompensasi tersebut diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka prestasi kerja, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat membuat kebijakan melalui kompensasi berupa gaji, bonus, dan tunjangan untuk menciptakan ketenangan karyawan dalam bekerja sehingga mungkin dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Atas dasar pengamatan yang dilakukan di PT. Federal Izumi Manufacturing (Astra Otoparts Tbk. Group) , kasus diatas juga dialami oleh beberapa karyawan terutama di bagian produksi PT. Federal Izumi Manufacturing dengan berbagai esensi yang melatar belakangnya. Komponen terukur dari program kompensasi, yaitu kompensasi langsung terdiri dari gaji pokok (upah, gaji), gaji esensi (bonus, insentif, kepemilikan saham) dan kompensasi tidak langsung terdiri dari berbagai macam tunjangan (asuransi kesehatan, libur pengganti, dana esensi, kompensasi pekerjaan), (Mathis dan Jackson 2002).

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut *HRD* atau *Human Resources Development*. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli :

1. Menurut Melayu SP. Hasibuan

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Menurut Henry Simamora

MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan

personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Teori Kompensasi

Suatu cara departemen personalia dalam usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk lebih jelasnya, definisi kompensasi menurut beberapa para ahli antara lain sebagai berikut :

“Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”, (Mutiara S. Panggabean 2002).

“Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. (Veithzal Rivai 2005).

Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Secara umum kompensasi diartikan sebagai pemberian balas jasa kepada karyawan, baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung (*non financial*) berupa tunjangan-tunjangan. Jenis kompensasi *financial* berupa gaji, upah, insentif, komisi, bonus sementara jenis kompensasi *non financial*, yaitu berupa tunjangan-tunjangan tambahan (*fringe benefits*), keamanan (*security*), dan kesehatan.

Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut : (Veithzal Rivai 2005).

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas Pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut (Mondy dan Noe 1996) yang dikutip oleh (Mutiara S. Panggabean 2002). Mengemukakan bahwa:

3. Kompensasi Langsung

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat, dan harganya, (T.Hani Handoko 2000).

Kompensasi bersifat langsung, merupakan imbalan moneter yang diberikan oleh organisasi. Gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung ini. Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji variabel merupakan kompensasi yang berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji variabel adalah pembayaran bonus dan insentif.

Penyusunan suatu rencana penggajian merupakan upaya mengevaluasi nilai pekerjaan secara *relative* (melalui teknik evaluasi pekerjaan), dan kemudian menetapkan harga pekerjaan dengan menggunakan garis upah dan kelas gaji, (Dessler Gary 2009).

Gaji

Gaji adalah imbalan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan, (Rachmawati 2008).

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan, atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi (Nova Retnowati dan Muslichah Erna Widia 2012).

Gaji dipergunakan sebagai pengganti jasa bagi tenaga kerja yang bersifat tetap. Pengertian gaji adalah pembayaran kepada pegawai, tata usaha, dan manajer. Jadi, gaji merupakan kontraprestasi yang diterima oleh pekerja dengan jaminan pekerjaan yang sifatnya lebih tetap, (Moekijat 1995).

Tujuan Gaji

Fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

- Untuk mengalokasikan secara efisien sumber-sumber tenaga kerja.
- Untuk penggunaan sumber-sumber tenaga kerja manusia secara efisien.
- Mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi.

Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus pada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan. Pengertian bonus menurut adalah “Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja “, (Simamora 2006).

Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan. “Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus“, (Dessler 2009).

Di dalam pemberian bonus kepada karyawan, perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa diawal tahun, pertengahan, atau akhir tahun.

Benefit (Tunjangan)

Gaji dan upah merupakan kompensasi langsung karena langsung berkaitan dengan prestasi kerja, maka kompensasi pelengkap merupakan kompensasi tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Sebagian besar organisasi menyadari adanya tanggung jawab untuk memberikan asuransi dan program-program lainnya untuk kesehatan, keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan umum untuk karyawan. Program-program tersebut disebut tunjangan, meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Tunjangan disebut juga dengan kompensasi tidak langsung atau kompensasi pelengkap dan harus dilihat sebagai bagian dari paket total kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan, (Mathis dan Jackson 2002).

Ada empat kategori dalam pemberian kompensasi tidak langsung, yaitu :

- a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja , antara lain : cuti tahunan/pribadi, cuti khusus, cuti bersama / libur nasional, cuti sakit, cuti panjang, izin meninggalkan pekerjaan.
- b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, antara lain : asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian / jiwa, jaminan hari tua (pensiun).
- c. Program pelayanan, antara lain : *family gathering*, koperasi, perumahan, beasiswa pendidikan.
- d. Pembayaran kompensasi berdasarkan peraturan atau hukum yang berlaku, antara lain : lembur dan pesangon.

Pengertian Produktivitas

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya (ILO, 1979). Mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut, *Greenberg* yang dikutip oleh (Sinungan 2005).

Pengertian lain produktivitas adalah sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “ Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.”

Produktivitas juga diartikan sebagai :

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja orang.

Pengukuran Tingkat Produktivitas

Pengukuran tingkat produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi karena dapat digunakan untuk membantu mengevaluasi pelaksanaan dari suatu perencanaan perkembangan kegiatan dari suatu periode ke periode berikutnya. Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas maka diperlukan cara pengukuran yang menurut Dharma, ada tiga cara pengukuran, yaitu:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus dihasilkan.

- 2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, sesuai tidaknya dengan waktu yang ditentukan.
- 4) Kemampuan (*Capability*), Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.
- 5) Komunikasi (*Communication*), Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

Sedangkan menurut Rivianto, tingkat produktivitas pada periode tertentu dapat di ukur dengan memformulasikan pengertian teknik operasional produktivitas dalam bentuk sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah Yang di Hasilkan}}{\text{Jumlah Masukan Yang di Pakai}}$$

atau

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah Hasil Produksi}}{\text{Satuan Waktu}}$$

Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Produktivitas karyawan perusahaan dipengaruhi oleh tiga faktor, (Moekijat 1995), yaitu :

- a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan
Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos, mental, dan kemampuan fisik karyawan.
- b. Sarana pendukung
Sarana pendukung atau peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu :
 - Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi sarana, dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan serta suasana di lingkungan kerja itu sendiri.
 - Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin di sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.
- c. Supra sarana
Aktivitas perusahaan tidak terjadi di isolasi. Apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perizinan, dan lain-lain.

Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Kompensasi yang diberikan perusahaan akan memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi, “Kompensasi yang sesuai akan mendorong kinerja meningkat. Disamping itu kebutuhan akan kinerja yang lebih baik juga terus meningkat”, (Siswanto Sastrohadiwiryono 2002).

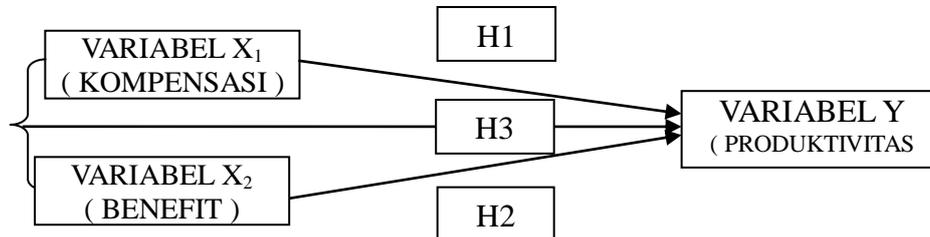
Penelitian terdahulu

Penelitian yang terdahulu dengan judul ”Analisis Pengaruh Gaji, Bonus, dan Tunjangan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada Corporate Human Resources Division di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.” (Kristanti Dwi Mandasari 2008).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaji, bonus, dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

Hasil pengujian koefisien determinasi (r^2) adalah sebesar 0,380 atau 38%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *dependent* (produktivitas) dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (gaji, bonus dan tunjangan) sebesar 3,8%. Sementara sisanya sebesar 62% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Hipotesis



Kerangka Hipotesis

Hipotesis yang digunakan penulis didalam proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis untuk pengujian variabel kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja
H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung secara parsial dengan produktivitas kerja.
2. Hipotesis untuk pengujian variabel kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja
H2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi tidak langsung secara parsial dengan produktivitas kerja.
3. Hipotesis pengujian variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja
H3 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang secara bersama-sama dengan produktivitas kerja.

METODE RISET

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.” Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran - ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis, (Sugiyono 2002).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Federal Izumi Manufacturing. Di Jl. Raya Narogong KM 23,8 Cileungsi - Bogor 16820.

Sumber Data

Teknik Pengambilan Sampel

Unit pengamatan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Federal Izumi Manufacturing.

- Populasi

Tahap awal yang dilakukan peneliti dalam pemilihan sampel adalah dengan mengetahui populasinya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono 2002). Populasi dari penelitian ini adalah adalah karyawan produksi yang bekerja di perusahaan PT. Federal Izumi Manufacturing yaitu sebanyak 151 orang.

▪ **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, (Sugiyono 2002). Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan Slovin, Umi Narimawati, 2008).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N: Ukuran populasi

e : batas kesalahan yang ditoleransi (5%)

$$n = \frac{151}{1+ 151 (0,05)^2}$$
$$n = 109,618 \text{ atau } 110$$

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel dengan menggunakan Koefisien Korelasi Pearson. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria pengujian dengan SPSS versi 16 sebagai berikut :

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur kuesioner terhadap ketepatan atau konsisten. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Koefisien Alpha Cronbach. Adapun kriteria pengujian dengan SPSS versi 16 adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ alpha}$ positif dan lebih besar dari 0,60 maka pertanyaan reliabel.
- b. Jika $r \text{ alpha}$ negatif dan lebih kecil dari 0,60 maka pertanyaan tidak reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melakukan pengujian data observasi apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal mempunyai pola distribusi seperti kurva berbentuk bel. Karakteristik distribusi normal suatu data ialah :

- Kurva mempunyai puncak tunggal dengan bentuk seperti bel.
- Rata-rata terletak ditengah-tengah kurva normal.

Y = variabel produktivitas

a = konstanta

b1.2 = koefisien regresi

X¹ = variabel kompensasi langsung

X² = variabel kompensasi tidak langsung

Untuk melakukan analisis hipotesa secara bersama-sama harus dilakukan pengujian Uji F. Uji F digunakan untuk menguji apabila variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat.

ANALISIS PEMBAHASAN

Hasil Analisis Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Federal Izumi Manufacturing yang berjumlah 151 karyawan kemudiann diambil 110 karyawan sebagai sampel. Karakteristik masing-masing responden dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 1. Frekuensi Jenis Kelamin Responden

NO	KATEGORI	F	%
1	Pria	92	83.64
2	Wanita	18	16.36
Jumlah		110	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel 2. Frekuensi Usia Responden

NO	KATEGORI	F	%
1	20 - 30 tahun	55	50.00
2	31 - 40 tahun	39	35.45
3	Diatas 40 tahun	16	14.55
Jumlah		110	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel 3. Frekuensi Pendidikan Responden

NO	KATEGORI	F	%
1	SLTA atau Setingkat	94	85.45
2	Diploma III	9	8.18
3	Strata I	7	6.36
Jumlah		110	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel 4. Frekuensi Masa Kerja Responden

NO	KATEGORI	F	%
1	2 - 5 tahun	50	45.45
2	5 - 15 tahun	22	20.00
3	Diatas 15 tahun	38	34.55

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Uji Validitas

Pengujian Validitas dan Realibilitas dilakukan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator dalam kuesioner telah memenuhi persyaratan secara statistik atau tidak. Metode yang digunakan dalam Analisis Validitas adalah menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*.

Peneliti menggunakan program SPSS versi 16 untuk melakukan uji validitas. Dari hasil perhitungan SPSS versi 16 diperoleh hasil validitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Variabel Kompensasi Langsung

Dengan *standar error* 5% (0,05) maka nilai r tabel adalah 0,306 (Significance testing of the Spearman rank correlation coefficient, *Journal of american Statistical Association*, Sept.1972, Vol. 67, Nomor 339). Output uji validitas untuk variabel kompensasi langsung dapat dilihat pada tabel 5..

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kompensasi Langsung

NO	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r ^{tabel}	Kesimpulan
P1	0.401	0,306	VALID
P2	0,468	0,306	VALID
P3	0.450	0,306	VALID
P4	0,576	0,306	VALID
P5	0,406	0,306	VALID
P6	0,509	0,306	VALID
P7	0,372	0,306	VALID
P8	0,500	0,306	VALID
P9	0,446	0,306	VALID
P10	0,472	0,306	VALID

Sumber : data olahan kuesioner

Berdasarkan hasil analisis semua butir pertanyaan pada variabel kompensasi langsung adalah valid atau lebih besar dari 0,306.

Variabel Kompensasi Tidak Langsung (Benefit)

Dengan *standar error* 5% (0,05) maka nilai r tabel adalah 0,306 (Significance testing of the Spearman rank correlation coefficient, *Journal of american Statistical Association*, Sept.1972, Vol. 67, Nomor 339). Output uji validitas untuk variabel kompensasi tidak langsung (benefit) dapat dilihat pada tabel 6..

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung

NO	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r ^{tabel}	Kesimpulan
P11	0,496	0,306	VALID
P12	0,511	0,306	VALID
P13	0,680	0,306	VALID
P14	0,437	0,306	VALID

Sumber : data olahan kuesioner

Berdasarkan hasil analisis semua butir pertanyaan pada variabel kompensasi tidak langsung (benefit) adalah valid atau lebih besar dari 0,306.

Produktivitas kerja

Dengan *standar error* 5%(0,05) maka nilai r tabel adalah 0,306 (Significance testing of the Spearman rank correlation coefficient, *Journal of american Statistical*

Association, Sept.1972, Vol. 67, Nomor 339). Output uji validitas untuk variabel produktivitas dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Produktivitas

NO	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	^r tabel	Kesimpulan
P15	0,644	0,306	VALID
P16	0,393	0,306	VALID
P17	0,341	0,306	VALID
P18	0,447	0,306	VALID
P19	0,523	0,306	VALID
P20	0,653	0,306	VALID

Sumber : data olahan kuesioner

Berdasarkan hasil analisis semua butir pertanyaan pada variabel produktivitas adalah valid atau lebih besar dari 0,306.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran berulang, akan mendapatkan hasil yang sama. Pada penelitian kali ini untuk mengukur reliabilitas penulis menggunakan metode Alpha (Cronbach's) pada program SPSS. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	30

Berdasarkan tabel 8. tersebut di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang signifikan atau lebih besar dari 0,8 , (Jonathan sarwono 2011). Pada *Cronbach's Alpha* sebesar 0,814 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang (N = 30)

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data ini terdistribusi secara normal dengan hipotesis normalitas data dapat dilihat pada tabel 5.5 adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menghasilkan nilai sig. sebesar 0,848 dan dapat disimpulkan bahwa 0,848 > 0,05 yang berarti H0 Diterima dengan hipotesis bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Hipotesis

Model Regresi Linier Sederhana

1. Untuk menguji H1 yaitu apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung terhadap produktivitas Kerja Karyawan, digunakanlah model regresi linier sederhana. Variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linier sederhana yaitu Kompensasi langsung (X) dan diregresikan dengan variabel terikat(Y) yaitu Produktivitas. Dengan menggunakan *software SPSS 16 for Windows*, maka diperoleh hasil persamaan Regresi sebagai berikut :

- a. Persamaan regresi :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,871 + 0,145 X$$

- b. Angka R Square (R^2) sebesar $0,076 = 7,6 \%$ yang artinya produktivitas dipengaruhi oleh kompensasi langsung sebesar $7,6 \%$ dan sisanya sebesar $92,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui.
- c. Dari uji *Anova* atau Uji F, didapat F Hitung sebesar $8,941$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,03$. Oleh karena sig. ($0,03$) jauh lebih kecil dari $0,05$ maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi produktivitas atau variabel kompensasi langsung secara signifikan mempengaruhi produktivitas
- d. UJI T

Dari Hasil Uji T diperoleh hasil signifikansi T hitung variabel kompensasi langsung sebesar $0,00$ hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel benefit terhadap produktivitas. Selain dengan signifikansi juga diuji dengan membandingkan nilai T Hitung dengan nilai T tabel sebagai berikut:

Kriteria:

Jika T Hitung < T Tabel = H_0 Diterima

Jika T Hitung > T Tabel = H_0 Ditolak

Hasil :

T Hitung berada di *Coefficient* = $2,990$

T Tabel = $1,980$

Df = Degree of Freedom

$$= N-2 = 110-2 = 108$$

Alpha = $0,05$

$2,990 > 1,980 = H_0$ Ditolak

Kesimpulan “Ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi langsung terhadap produktivitas “.

2. Untuk menguji H_1 yaitu apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung terhadap produktivitas Kerja Karyawan digunakanlah model regresi linier sederhana. Variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linier sederhana yaitu Kompensasi tidak langsung (X) yaitu *benefit* dan diregresikan dengan variabel terikat(Y) yaitu Produktivitas. Dengan menggunakan *software SPSS 16 for Windows*,

- a. $Y = a + bX$

$$Y = 16,968 + 0,518 X$$

- b. Angka R Square (R^2) sebesar $0,162 = 16,2\%$, yang artinya produktivitas dipengaruhi oleh kompensasi tidak langsung benefit sebesar $16,2 \%$ dan sisanya sebesar $83,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui.

- c. ANOVA

Dari uji *Anova* atau Uji F, didapat F Hitung sebesar $20,905$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$. Oleh karena sig. ($0,000$) jauh lebih kecil dari $0,05$ maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi produktivitas atau variabel kompensasi tidak langsung (*benefit*) secara signifikan mempengaruhi produktivitas.

- d. UJI T

Dari Hasil Uji T diperoleh hasil signifikansi T hitung variabel benefit sebesar $0,00$ hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara

variabel benefit terhadap produktifitas. Selain dengan signifikansi juga diuji dengan membandingkan nilai T Hitung dengan nilai T tabel sebagai berikut:

Kriteria:

Jika $T \text{ Hitung} < T \text{ Tabel} = H_0 \text{ Diterima}$

Jika $T \text{ Hitung} > T \text{ Tabel} = H_0 \text{ Ditolak}$

Hasil :

$T \text{ Hitung di Coefficient dengan SPSS} = 4,527$

$T \text{ Tabel} = 1,980$

$Df = \text{Degree of Freedom} = N-2 = 110-2 = 108$

$\text{Alpha} = 0,05$

$4,527 > 1,980 = H_0 \text{ Ditolak}$

Kesimpulan “ Ada pengaruh secara signifikan antara Benefit (kompensasi tidak langsung) terhadap produktivitas “.

3. Model Regresi Linier Berganda Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak langsung (Benefit) secara bersama-sama.

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi langsung (X^1), dan Kompensasi tidak langsung (Benefit) (X^2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) digunakanlah model regresi linier berganda. regresi linier. Proses perhitungan menggunakan *software SPSS 16 for Windows*, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut : persamaan regresi linear berganda adalah $Y = a+bX_1+cX_2$ maka dapat digambarkan persamaan regresi adalah

a. $Y = 16,559 + 0,030 X_1 + 0,474 X_2$ dimana X_1 adalah Kompensasi langsung dan X_2 adalah Kompensasi tidak langsung (benefit)

b. Angka R adalah sebesar 0,405, sedangkan angka R Square (R^2) adalah sebesar 0,164. Hal ini berarti 16,4 % produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (benefit). Sedangkan sisanya sebesar 83,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

c. ANOVA (Uji F)

Dari uji ANOVA atau F Test, didapat F Hitung sebesar 10,516 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan. Atau bisa dikatakan bahwa Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Benefit) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Penentuan Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung (Benefit) secara bersama-sama dengan membandingkan nilai Uji F-tabel dengan F-hitung, diperoleh hasil sebagai berikut:

▪ Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel} = H_0 \text{ Diterima}$

▪ Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} = H_0 \text{ Ditolak}$

$F\text{-hitung di tabel coefficients} = 10,516$

$F\text{-tabel} = 3,07$

$Df_1 = 2$

$Df_2 = N-k-1$, N adalah jumlah sampel (110) dan k adalah jumlah variabel (2) sehingga $df = 110-2-1 = 107$

Jadi $10,516 > 3,07 = H_0 \text{ Ditolak}$

Kesimpulannya :

“ Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Benefit) secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan PT. Federal Izumi Manufacturing.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal Izumi Manufacturing Cileungsi-Bogor, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian Pengaruh kompensasi Terhadap Produktivitas pada PT. Federal Izumi Manufacturing Cileungsi-Bogor, dimana setelah dilakukan penyebaran kuesioner menghasilkan persamaan regresi $Y = 19,871 + 0,145X$, dan dengan pengujian uji T diperoleh signifikansi = 0,03 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 Ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja. Dari butir pertanyaan kuesioner dalam pengujian kompensasi langsung terdapat pertanyaan yang memiliki nilai yang paling tinggi yaitu berada di pertanyaan nomor 7 yaitu “ Bonus merupakan salah satu faktor yang memotivasi saya dalam bekerja
2. Dari hasil penelitian benefit PT. Federal Izumi Manufacturing Cileungsi-Bogor, dimana setelah dilakukan penyebaran kuesioner dan dilakukan penelitian, benefit pada PT. Federal Izumi Manufacturing Cileungsi-Bogor menghasilkan persamaan regresi $Y = 16,968 + 0,518 X$ dengan hasil pengujian signifikansi $4,527 > 1,980 = H_0$ Ditolak yang memiliki kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara benefit terhadap produktivitas. Dari butir pertanyaan kuesioner dalam pengujian benefit terdapat pertanyaan yang memiliki nilai yang paling tinggi yaitu berada di pertanyaan nomor 11 yaitu “ Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting. Hal ini mengindikasikan bahwa secara tunjangan-tunjangan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Dari hasil penelitian kompensasi dan benefit secara bersama-sama terhadap produktivitas PT. Federal Izumi Manufacturing Cileungsi-Bogor, dimana setelah dilakukan penyebaran kuesioner dan dilakukan penelitian, kompensasi dan benefit yang secara bersama-sama terhadap produktivitas pada PT. Federal Izumi Manufacturing Cileungsi-Bogor menghasilkan persamaan regresi $Y = 16,559 + 0,030 X_1 + 0,474 X_2$ dengan hasil $F_{Hitung} = 10,516$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,07$ maka H_0 Ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Benefit secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan PT. Federal Izumi Manufacturing.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk PT. Federal Izumi Manufacturing Cileungsi-Bogor, yaitu:

- a. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, pihak perusahaan dianjurkan untuk menjelaskan secara transparan mekanisme tentang pemberian kompensasi langsung terhadap karyawan, agar karyawan dapat mengerti tentang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan perusahaan diharapkan lebih menyesuaikan kompensasi karyawan sesuai dengan prestasi dan target kerja agar dapat lebih giat dan rajin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

- b. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan berbagai tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar para karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta, 2009.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2006.
- Jonathan Sarwono, *IBM SPSS Statistics 16*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2011.
- Kristanti Dwi Mandasari, Skripsi : Analisis Pengaruh Gaji, Bonus, dan Tunjangan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada *Corporate Human Resources Division* di PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk.; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Institut Bisnis Nusantara, Jakarta, 2008.
- Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002.
- Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, Edisi Kedua, Mandar Maju, Bandung, 1995.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Nova Retnowati dan Muslichah Erna Widia, *Manajemen Kompensasi*, Karya Putra Darwati, Bandung, 2012
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Buku Kedua)*, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta 2002.
- Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Jakarta, 2008.
- Ridwan dan Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung, 2002.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2000.
- Umi Narimawati, *Teknik Sampling : Teori & Praktik Dengan SPSS 15*, Penerbit Gava Media, Jakarta, 2008.
- Verithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- <http://www.anneahira.com/artikel-umum/manajemen-sdm.html>.