

# Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin

Erfan Robyardi, S.E., M.M  
Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan dan Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan pada Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan perhitungan menggunakan SPSS. Hasil analisis regresi linier sederhana nilai konstanta yang diperoleh sebesar 6,349 dan koefisien regresi sebesar 0,756 maka persamaan regresinya  $Y = 6,349 + 0,756X$ . Sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,621 berarti bahwa menyatakan hubungan tingkat koefisien korelasinya adalah kuat. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,372 memberikan makna bahwa variabel kompensasi mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 37,2 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,258 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,692 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,258 > 1,692$  artinya bahwa kompensasi terdapat pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

**Kata kunci :** *Kompensasi, Produktivitas*

### 1. Latar Belakang

Pengaturan kompensasi pada suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting, untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan tersebut. Masalah kompensasi mungkin merupakan salah satu tugas yang kompleks, tetapi juga salah satu aspek penting bagi karyawan maupun organisasi. Manfaat pemberian kompensasi sebagai dasar penghargaan karyawan berdasarkan prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan yang di ukur dari individu yang bersangkutan.

Pemberian kompensasi pada setiap perusahaan dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan berbeda baik bentuk maupun prosedur pembagiannya, tentunya sesuai dengan kemampuan perusahaan tersebut. Pemberian

kompensasi sangat positif diterapkan dalam suatu perusahaan, dan dirancang tidak hanya untuk kepentingan karyawan namun juga untuk kepentingan perusahaan, antara lain bagi karyawan untuk mencegah agar tidak timbul mengenai karyawan dikemudian hari. sPerusahaan harus dapat melakukan kebijakan – kebijakan yang positif agar karyawan yang ada terdorong untuk mengembangkan kualitas dan kemampuannya, sehingga mereka mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang pada akhirnya tercapailah tujuan perusahaan tersebut.

Karyawan dituntut untuk mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja ini memberikan daya untuk

menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

Perusahaan Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai oleh para karyawan. Hasil merupakan salah satu yang didapat dirasakan baik oleh karyawan yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### a) *Pengertian Kompensasi*

Menurut Hasibuan (2011:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan Kepada perusahaan.

Menurut Bangun (2012:255) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya

Menurut Nawawi (2011:315) kompensasi adalah organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Hasibuan (2011:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain :

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja  
Jika pencari kerja atau penawaran lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan atau permintaan maka kompensasi relatif kecil
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan  
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin

besar. Tetapi sebaliknya, jika dkemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil

- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan  
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil
- 4) Produktivitas kerja karyawan  
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasi kecil
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres  
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum
- 6) Biaya hidup  
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil
- 7) Posisi jabatan karyawan  
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil.
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja  
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik

9) Kondisi perekonomian nasional  
 Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

10) Jenis dan sifat pekerjaan  
 Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit mempunyai resiko yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk memperkerjakannya.

*b) Pengertian Produktivitas*

Menurut Greenberg dalam Sedarmayanti (2011:196) produktivitas adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.

Menurut Arouf dalam Sedarmayanti (2011:198) produktivitas adalah rasio antara efektifitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan.

Menurut Sutrisno (2012:99) produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan memasukkan (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut Sukotjo dalam Widodo (2015:219) produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang

dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut.

**3. Metode Penelitian**

*a) Variabel Penelitian*

Menurut Sugiyono (2014:39) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variable – variable yang digunakan Pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Variabel *Independen*)  
 Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1)
2. Variabel terikat (Variabel *Dependen*)  
 Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan (Y).

*b) Definisi Operasional Variabel*

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan 2011:118)	1. Gaji 2. Upah 3. Upah insentif 4. Asuransi 5. Fasilitas kantor 6. Tunjangan (Hasibuan 2012:86)	Ordinal

2	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan memasukkan (tenaga kerja, bahan, uang). (Sutrisno 2012:99)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno 2014:104)	Ordinal
---	-------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

**4. Populasi dan Sample**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin

Sampel

Menurut Sugiyono (2014:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Talang Kelapa kota Pangkalan Balai kabupaten Banyuasin yang berjumlah 35 pegawai.

**5. Teknik Pengumpulan Data**

- a) Kuisisioner (angket)  
Adalah teknik pengumpulan data yang dilakuakn dengan memberikan seperangkat pertanyaan yang di isi oleh responden.
- b) Observasi  
Menurut Sugiono (2004:139) Observasi adalah suatu proses kompleks, tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

**6. Teknik Analisis Data**

- a) Regresi Linier Sederhana  
Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan akan

dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana (Riduwan, 2009:133)

$$Y = a + bX$$

b) Koefisien Korelasi

Rumus Koefisien Korelasi

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

c) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Dicari Menggunakan rumus

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

d) Uji t

Rumus uji t dicari menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-rp^2}}$$

**7. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

a. Uji Reliabilitas

- 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai variabel kompensasi yang dihitung dengan *Cronbach's Alpasebesar* 0,704 > 0.6 Karena nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

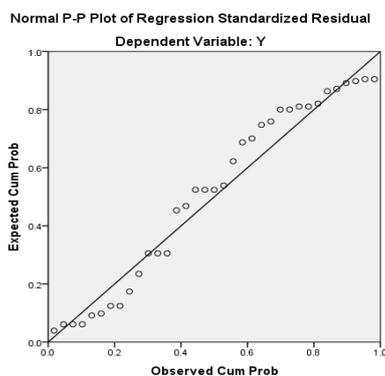
- 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	6

Hasil uji reabilitas di dapat nilai *Cronbach' Alpha* sebesar 0,660 > 0,6. Karena nilai diatas 0,6 maka dapat di simpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya

b. Uji Normalitas



Hasil Uji Normalitas

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil Regresi Linier Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	6.349	3.804		.124
X	.756	.157	.714	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai konstanta dari hasil penelitian diperoleh sebesar 8,751 dan koefisien regresi sebesar 0,646

sehingga Dari hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh persamaan regresi :  $Y = 6,349 + 0,756 X$ .

d. Koefisien Korelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 <sup>a</sup>	.358	1.576

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi (R) antara kompensasi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar R =

0,630 yang berarti bahwa hubungan antara kompensasi (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah kuat.

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372	.351	1.538

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,372 memberikan makna bahwa variabel kompensasi mampu menjelaskan perubahan terhadap

variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 37,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

f. Uji Hipotesis (*uji t*)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.349	3.804		3.271	.000
	X	.756	.157	.714	4.258	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas pada variabel pengawasan dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4,258 sedangkan  $t_{tabel}$  dapat di cari dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  (*uji 1 sisi*) dengan derajat kebebasan (DF)  $n-k-1$  atau  $35-1-1 = 33$ . Maka terdapat hasil  $t_{tabel}$  yang diperoleh pada taraf signifikan 0,05 sebesar 1,692 yang berarti bahwa  $t_{hitung} 4,258 > t_{tabel} 1,692$ . Kemudian p-value (*sig*) sebesar  $0,005 < 0,05$ .

**8. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi terdapat pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pada Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

- a) Hasil yang didapat koefisien korelasi (R) merupakan angka positif, hal ini berarti hubungan tingkat koefisien korelasinya kuat antara kompensasi terhadap produktivitas kerja.
- b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pada Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. Hal ini hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dimana nilai  $t_{hitung} = 4,258$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,692$  maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Erlangga. Jakarta
- Nawawi Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan : Gajah Mada University Press.
- Noor Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen : Edisi Pertama* : Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi* Cetakan ke 22 ALFABETA.
- Sujarweni Wiratna V. 2015. *SPSS untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Pres, 2015.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke empat. Kencana Prenada Media Group. Jakarta