

Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang

Suhada¹, Jusen Kurniawan², Tri Sinarti³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, Suhadaahmadmadjid@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, trisinarti1976@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of direct compensation and work competence on the work productivity of PT. Partners of Petra Sejahtera Palembang. The variables in this study consisted of the independent variables, namely direct compensation and work competence, and the dependent variable, namely work productivity. The method used in this study is the associative method. The data collection technique used is a questionnaire and documentation, while the data analysis technique uses multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination (r^2), t test, and F test. of 1.6955, so the value of $t_{count} = 2.657 > t_{table} = 1.6955$. Thus it can be concluded that there is a significant influence between the direct compensation variables on work productivity at PT. Partners of Petra Sejahtera Palembang. This shows that the higher the Direct Compensation, the better the work productivity. Furthermore, the results of the study found that the t -test value was 6.030, while the t -table value was 1.6955, so the t -test value = 6.030 > $t_{table} = 1.6955$. Thus it can be concluded that there is a significant influence between the variables of work competence on work productivity. This shows that the higher the work competence, the better the work productivity. Based on the results of the study, it was found that the F_{count} test value was 31.349, while the F_{table} value was 1.82, so the $F_{count} = 31.349 > F_{table} = 1.82$. Thus it can be concluded that there is a significant influence between the direct compensation variables and work competence together on work productivity at PT. Partners of Petra Sejahtera Palembang. This shows that the higher the Direct Compensation and work competence, the better the work productivity.

Keywords: Direct Compensation, Work Competence, Work Productivity

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu kompensasi langsung dan kompetensi kerja, serta variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (r^2), uji t , dan uji F . Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa nilai uji t_{hitung} sebesar 2,657, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,6955, sehingga nilai $t_{hitung} = 2,657 > t_{tabel} = 1,6955$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja pada PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi Langsung maka semakin baik produktivitas kerja. Selanjutnya, hasil penelitian ditemukan nilai uji t_{hitung} sebesar 6,030, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,6955, sehingga nilai $t_{hitung} = 6,030 > t_{tabel} = 1,6955$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja maka semakin baik produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa nilai uji F_{hitung} sebesar 31,349, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 1,82, sehingga nilai $F_{hitung} = 31,349 > F_{tabel} = 1,82$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi langsung dan kompetensi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi Langsung dan kompetensi kerja maka semakin baik produktivitas kerja.

Kata Kunci: Kompensasi Langsung, Kompetensi Kerja, Produktivitas Kerja

A. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memerlukan sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan adalah agar perusahaan dapat menjalankan dan menerapkan sistem yang telah diatur oleh perusahaan agar mencapai tujuan yang diharapkan. Tetapi, untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, tentu harus memperhatikan berbagai aspek. Menurut Notoatmodjo (2014:1), masalah sumber daya manusia, dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas akan menjadi beban bagi perusahaan. Kualitas menyangkut mutu dan kemampuan sumber daya manusia, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik. Oleh sebab itu, kepentingan akselerasi suatu perusahaan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber dayamanusia merupakan prasyarat yang utama.

Perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang cerdas atau pintar, berpendidikan, serta memiliki moral yang baik. Perusahaan sebagai instansi harus melakukan evaluasi terhadap karyawan. Evaluasi tersebut dapat berupa disiplin maupun kompensasi karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Perusahaan akan memenuhi kebutuhan karyawan bila kinerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Melalui pekerjaan yang dilakukan tentunya karyawan berharap mendapatkan kompensasi yang setimpal atas kontribusinya bagi perusahaan. Menurut Rivai (2018:384), kompensasi adalah sesuatu barang yang diterima oleh karyawan/pekerja/buruh sebagai pengganti karena telah memberikan kontribusi jasa kepada perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang erat kaitannya dengan semua jenis pemberian penghargaan individual, sebagai pertukarandalam melakukan tugas keorganisasian.

Selain kompensasi, kompetensi juga diperlukan dalam dunia kerja. Wibowo (2016:271) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompensasi dan kompetensi kerja yang tidak sesuai dengan kondisi pekerjaan karyawan, tentu akan menghasilkan produktivitas kerja yang kurang optimal. Kompensasi dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan kompetensi kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan. Dengan demikian, kompensasi langsung dan kompetensi kerja harus dipertimbangkan perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Kompensasi dan kompetensi kerja tentu diperlukan oleh karyawan, termasuk karyawan PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang. PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor resmi PT. Shell Indonesia yang bergerak dibidang bahan bakar minyak, pelumas untuk industri, otomotif dan transportasi, dan bahan bakar. Perusahaan tersebut harus memperhatikan pemberian kompensasi langsung kepada karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi langsung penting bagi karyawan sebagai individu untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila pegawai memandang kompensasi mereka kurang memuaskan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang

berupa bonus dan insentif. Bonus dan insentif tersebut diberikan jika karyawan telah memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Padahal, perusahaan dapat memberikan secara langsung walaupun target penjualan belum terpenuhi. Tetapi, PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang tidak sepenuhnya memberikan kompensasi langsung kepada karyawan. Oleh sebab itu, kompensasi tersebut seharusnya diberikan secara langsung dan dipertimbangkan agar karyawan semangat dalam bekerja.

Selanjutnya, hasil wawancara singkat yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan di PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang menyatakan bahwa karyawan PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang juga mendapatkan kompensasi yang berbeda-beda. Gaji karyawan juga bervariasi dan tergantung dari tingkat pendidikan, lama bekerja, maupun unsur lain seperti jumlah tanggungan keluarga. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki gaji yang rendah kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, upah lembur dan insentif yang diberikan oleh perusahaan juga berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena perusahaan memiliki rincian tersendiri untuk memberikan upah lembur dan insentif tersebut. Tetapi, karyawan dengan upah lembur dan insentif yang rendah juga kurang memiliki semangat kerja.

Bervariatifnya kompensasi seperti gaji, tunjangan, dan bonus yang diperoleh karyawan menunjukkan bahwa perusahaan memiliki formula tersendiri untuk menentukan agar karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan menginginkan kinerja yang baik. Nathania (2016:9) menjelaskan bahwa bervariasinya upah atau gaji karyawan mengindikasikan kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan upah/gajiyang diterima.

Selain itu, karyawan PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang berasumsi bahwa tujuan dan kemampuan bekerja yang dilakukan tidak seimbang dengan balas jasa. Karyawan tersebut mendapatkan balas jasa tidak setimpal dengan pekerjaan. Selain itu, karyawan juga harus memiliki disiplin kerja dan kompetensi kerja yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Sudaryo (2018:177) menjelaskan bahwa setiap organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai kompetensinya masing-masing, dan dengan bidang tugasnya, peranan, fungsi, dan tanggungjawabnya. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi kerja. Dengan demikian, kompetensi kerja sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi.

Kompensasi dan kompetensi kerja tentu dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Hal ini juga telah dibuktikan oleh berbagai peneliti sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian Kartika (2019) dengan judul pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi kerja dan kompensasi langsung baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.

Selain itu, penelitian Sridaryono (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. Hasil penelitian menyatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan kompensasi secara langsung

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

B. LANDASAN TEORI

Kompensasi Langsung

Menurut Simamora (2015:541), kompensasi langsung (*direct compensation*) merupakan kompensasi yang terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Menurut Dessler dalam Fauziah (2016:179), kompensasi langsung adalah kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus. Menurut Rivai (2018:360) kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dalam bentuk gaji, upah, dan insentif atau bonus.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang pegawai dalam bentuk gaji, upah, insentif atau bonus, dan komisi.

Menurut Notoatmodjo (2014:143), ada beberapa tujuan dari kompensasi langsung yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut.

- a. Menghargai prestasi kerja.
Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja parakaryawan.
- b. Menjamin keadilan.
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.
- c. Mempertahankan karyawan.
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu. Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- e. Pengendalian biaya.
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan.
Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.

Berbagai ahli telah menjelaskan mengenai indikator kompensasi. Menurut Hasibuan (2019:118), kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif. Kompensai langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Dengan demikian indikator kompensasi langsung berupa gaji, upah insentif, dan bayaran diluar jam kerja (lembur).

Selain itu, menurut Mondy dan Noe dalam Fauziah (2016:173), indikator kompensasi karyawan berupa gaji, upah, dan insentif.

- a) Gaji
Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
- b) Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- c) Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Kompetensi Kerja

Menurut Sutrisno (2017:202) secara harfiah, kompetensi kerja berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Secara etimologi, kompetensi kerja diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi kerja adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu, yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kompetensi kerja sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Lubis (2018:53) kompetensi kerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cermat dan benar, atau dengan kata lain memahami dan menguasai keahlian yang seharusnya dikerjakan. Menurut Sutrisno (2017:203), kompetensi kerja adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Lebih lanjut lagi, menurut Sudaryo (2018:177), kompetensi kerja juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi kerja adalah bagian dari kepribadian individu yang relatif dan stabil, dapat dilihat serta diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, di tempat kerja atau dalam berbagai situasi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan kompetensi kerja sebagai kemampuan setiap individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cermat dan benar, untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja atau dalam berbagai situasi.

Menurut Sudaryo (2018:178) lima tipe atau indikator kompetensi kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memiliki perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat (*trait*), yaitu karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Karakter seseorang dapat mempengaruhi prestasi di tempat kerja, seperti kemampuan mengendalikan emosi, perhatian terhadap hal yang sangat detail, dan sebagainya.
3. Konsep diri (*self-concept*), yaitu sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa orang tersebut dapat efektif dalam berbagai situasi, adalah bagian dari konsep diriseseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi kerja yang kompleks, karena dapat memprediksi apa yang mampu dilakukan seseorang, bukan apa yang akan

dilakukan.

5. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. kompetensi kerja atau keterampilan kognitif meliputi pemikiran analitis dan konseptual.

Lebih lanjut lagi, menurut Lubis (2018:56) seseorang yang dapat memenuhi unsur kompetensi kerja secara utuh, tidak cukup dengan pengetahuan dan keahlian semata, tapi perlu juga etika, sebab etika berkaitan erat dengan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, diperlukan ukuran (dimensi) kompetensi kerja sebagai berikut.

1. **Pengetahuan.** Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar dan/atau dari pelatihan-pelatihan, kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. **Keahlian.** Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya, dan mampu menanganinya secara detail. Namun demikian, seseorang juga harus memiliki kemampuan (*ability*) dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien, sesuai dengan standar yang ada.
3. **Sikap atau Kepribadian.** Memiliki sikap atau kepribadian positif (ramah, sopan, dan jujur) dalam bertindak. Sikap atau kepribadian ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar. Sikap atau kepribadian ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memilikipengaruh terhadap citra perusahaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik kompetensi kerja terdiri dari lima aspek, yaitu motivasi, watak atau sifat, konsep diri atau sikap, pengetahuan dan kemampuan. Juga terdapat tiga ukuran (dimensi) kompetensi, yang terdiri dari pengetahuan, keahlian, dan sikap atau kepribadian.

Produktivitas Kerja

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Menurut Sugeng (2018:201), produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

- a) Pengertian *phisiologi*, produktivitas kerja yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.
- b) Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhanaproduktivitas adalah perbandingan

secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2018:75) bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Menurut Komarudin (2019:121), produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Menurut Sutrisno (2017:124), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut.

- a. Kemampuan
Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- c. Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- d. Mutu
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- e. Efisiensi
Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Indikator produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi penelitian Simamora (2015:13) yang menyatakan bahwa indikator produktivitas kerja yaitu semangat kerja, disiplin kerja, dan kualitas kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, maka indikator produktivitas kerja dalam penelitian ini meliputi: kemampuan, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:4), penelitian asosiatif adalah penelitian yang hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian menghubungkan antara variabel kompensasi langsung dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:60) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat tersebut, terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya, atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen disebut sebagai variabel eksogen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi langsung (X_1) dan kompetensi kerja (X_2).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen disebut sebagai variabel endogen. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data primer merupakan sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini dan dilengkapi dengan data sekunder.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara angket dan dokumentasi.

1. Angket

Angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan angket kepada karyawan PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah dengan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis. Dokumentasi dalam penelitian ini adalah sejarah perusahaan, visi misi, tugas dan fungsi, dan data karyawan PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi, yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi akan digunakan dengan bantuan program aplikasi statistik SPSS. Langkah awal yang perlu dilakukan dalam teknik analisis adalah analisis data, di mana dalam langkah ini dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas daftar pertanyaan yang diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen, yaitu kompensasi langsung (X_1) dan kompetensi kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Model tersebut

diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi dari kompensasi langsung

b_2 = Koefisien Regresi dari kompetensi kerja

X_1 = Kompensasi Langsung X_2 = Kompetensi Kerja

2 Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KP = Koefisien Penentu atau koefisien Korelasi

r = Hasil Korelasi $\times 100$ = Konstanta

3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 adalah antara 1-0. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variasi variabel terikat terbatas. Jika nilai mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh data yang akurat dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu peneliti melakukan kriteria pengujian hipotesis secara individual (parsial) dan secara menyeluruh (simultan) yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Kompensasi Langsung (X_1) dan kompetensi kerja (X_2), terhadap variabel produktivitas kerja (Y) secara parsial. Uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

- Jika nilai $\text{sig } t > \text{sig } \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel kompensasi langsung dan kompetensi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Jika nilai $\text{sig } t < \text{sig } \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kompensasi langsung dan kompetensi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2) Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Kompensasi Langsung (X_1) dan kompetensi kerja (X_2), terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Uji F adalah pengujian signifikansi kebersamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

- Jika nilai $\text{sig } t > \text{sig } \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel kompensasi langsung dan kompetensi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Jika nilai $\text{sig } t < \text{sig } \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel

kompensasi langsung dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

D. HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa nilai konstanta dari hasil penelitian diperoleh sebesar 6,591 satuan dan koefisien regresi kompensasi langsung sebesar 0,440 dan koefisien regresi kompetensi kerja sebesar 0,686 satuan. Nilai koefisien regresi sebesar 6,591, dapat diartikan bahwa kompensasi langsung (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak ada, maka produktivitas kerja (Y) sebesar 6,591 satuan. Selanjutnya, nilai koefisien regresi sebesar 0,440 satuan menunjukkan bahwa jika kompensasi langsung (X_1) dinaikkan 1 satuan dan kompetensi kerja dianggap konstan, maka produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,440 satuan. Begitupun sebaliknya. jika kompensasi langsung (X_1) diturunkan 1 satuan dan kompetensi kerja dianggap konstan, maka produktivitas kerja (Y) akan turun sebesar 0,440 satuan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan koefisien determinasi sebesar 0,684 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap naik turunnya produktivitas kerja sebesar 68,4%, sedangkan 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti minat, disiplin kerja, sarana dan prasarana, pendidikan, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa hasil signifikan variabel kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja sebesar $0,013 < 0,05$ (5%). Selain itu, nilai uji t_{hitung} sebesar 2,657, sedangkan nilai t_{tabel} dengan $dk = n-1 = 32-1 = 31$ sebesar 1,6955, sehingga nilai $t_{hitung} = 2,657 > t_{tabel} = 1,6955$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja pada PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi Langsung maka semakin baik produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alimuddin (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi langsung berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya, penelitian Sridaryono (2019) juga menyatakan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, pengujian hipotesis yang dilakukan oleh penelitian terdahulu (Oktariansyah, 2018:97) dengan menggunakan uji t dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,924 > 2,020$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pada CV CST Virtual System Singapore Region Sumatera..

2. Pembahasan Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,686 satuan menunjukkan bahwa jika kompetensi kerja (X_2) dinaikkan 1 satuan dan kompensasi langsung dianggap konstan, maka produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,686 satuan. Begitupun sebaliknya. jika kompetensi kerja (X_2) diturunkan 1 satuan dan kompensasi langsung dianggap konstan, maka produktivitas kerja (Y) akan turun sebesar 0,686 satuan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan hasil signifikan variabel kompetensi

kerja terhadap produktivitas kerja sebesar $0,013 < 0,05$ (5%). Selain itu, nilai uji t_{hitung} sebesar 6,030, sedangkan nilai t_{tabel} dengan $dk = n-1 = 32-1 = 31$ sebesar 1,6955, sehingga nilai $t_{hitung} = 6,030 > t_{tabel} = 1,6955$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja maka semakin baik produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2019) yang menyatakan bahwa yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sridaryono (2019) juga menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Demikian juga dengan penelitian Sutrisno (2017) yang hasilnya juga menyatakan bahwa pentingnya kompetensi kerja merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

3. Pembahasan Kompensasi Langsung dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,827 termasuk dalam kategori sangat kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan kompensasi langsung dan kompetensi kerja dengan produktivitas kerjadikategorikan sangat kuat.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa diketahui bahwa hasil signifikan variabel Kompensasi Langsung dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar $0,003 < 0,05$ (5%). Selain itu, nilai uji F_{hitung} sebesar 31,349, sedangkan nilai F_{tabel} dengan dk -pembilang = 32 dan dk -penyebut = 32 diperoleh F_{tabel} sebesar 1,82, sehingga nilai $F_{hitung} = 31,349 > F_{tabel} = 1,82$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Langsung dan kompetensi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi Langsung dan kompetensi kerja maka semakin baik produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sridaryono (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi langsung dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Manuhutu (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja dan kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Demikian juga dengan penelitian Aida (2016) yang hasilnya juga menyatakan bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompensasi Langsung dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- a. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa nilai uji t_{hitung} sebesar 2,657, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,6955, sehingga nilai $t_{hitung} = 2,657 > t_{tabel} =$

- 1,6955. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja pada PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi Langsung maka semakin baik produktivitas kerja.
- b. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan nilai uji t_{hitung} sebesar 6,030, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,6955, sehingga nilai $t_{hitung} = 6,030 > t_{tabel} = 1,6955$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja maka semakin baik produktivitas kerja.
 - c. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa nilai uji F_{hitung} sebesar 31,349, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 1,82, sehingga nilai $F_{hitung} = 31,349 > F_{tabel} = 1,82$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Langsung dan kompetensi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi Langsung dan kompetensi kerja maka semakin baik produktivitas kerja.

2) Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Diharapkan PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang tetap menerapkan dan jangan menunda kompensasi langsung pada setiap karyawannya dan memberikan upah kepada karyawan sesuai tugas atau pekerjaan yang diberikan, agar karyawannya lebih bersemangat, berkembang serta berprestasi dalam bekerja.
- b. PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang agar dapat lebih meningkatkan kompetensi kerja, seperti memberikan pelatihan atau *training* dan kursus, guna meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti variabel-variabel yang lebih banyak, serta lebih dari satu perusahaan, supaya hasil dari penelitian tersebut lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida, Elya Dwi Nur. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri*. Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia UN PGRI Kediri.
- Alimuddin, Wahyuni. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar*. Universitas Hasanuddin: Fakultas Ekonomi.
- Fauziah, Sumainah. 2016. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)[Vol. 37 No. 1 Agustus 2016].

- Hasibuan, M.S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartika. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Vol 2, No 2 (2019). JEMMA, Volume 2 Nomor 2, September 2019
- Komaruddin. 2019. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lubis, Yusniar. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Manuhutu, Grace Ellen. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Mardohar Catur Tunggal Gaya di Jakarta*. Jurnal Program pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moetopo (beragama).
- Notoatmodjo. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktariansyah. (2018). *Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. CST Virtual System Singapore Region Sumatera*. Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol. 15, No. 1.
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sridaryono. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang*. Vol 6 No 2 (2019): Sketsa Bisnis.
- Sudaryo, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugeng, Budiono. 2018. *Hiperkes dan KK Higiene Perusahaan, Ergonomi, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja*. Semarang: BPUNDIP.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Kencana Prenada Media Group.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.