

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT RYAN JAYA PERSADA

EVI LIANA SARI
Liana.evi@nokiamail.com
Winarningsih, S.H., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The success of a company depends on the human resources which are owned by the company, human resources are the most important assets in the company. There are many ways to get the qualified human resources, among others are giving a fair compensation which expected the employees will increase the work productivity so that the company's goal is achieved. Indeed with the goal of PT Ryan Jaya Persada Surabaya. This research is meant to i.e. (1) in order to find out the influence of giving financial compensation to the productivity of employees' work; (2) in order to find out the influence of provision of non-financial compensation to the productivity of employees' work; (3) as well as to find out the dominant influence between the provision of financial compensation and provision of non-financial compensation to the work productivity of the employees. It has been found from the result of the research that the results of several variables are: (1) the provision of financial compensation has proven the significant and positive influence to the work productivity of the employees on PT Ryan Jaya Persada Surabaya; (2) the provision of non-financial compensation has proven that it has significant and positive influence to the work productivity of the employees on PT Ryan Jaya Persada Surabaya; (3) the provision of financial compensation has dominant influence to the work productivity of the employees on PT Ryan Jaya Persada Surabaya.

Keywords: *Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Work Productivity.*

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya, sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam perusahaan. Banyak sekali cara mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, diantaranya dengan memberikan kompensasi yang adil diharapkan para karyawan akan meningkatkan produktifitas kerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Begitu juga seperti yang diinginkan pada perusahaan PT Ryan Jaya Persada Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap produktifitas kerja karyawan; (2) Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap produktifitas kerja karyawan; (3) Untuk mengetahui pengaruh dominan antara pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktifitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini bahwa beberapa variabel mempunyai hasil sebagai berikut: (1) pemberian kompensasi finansial telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Ryan Jaya Persada Surabaya; (2) pemberian kompensasi non finansial telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Ryan Jaya Persada Surabaya; (3) pemberian kompensasi finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Ryan Jaya persada Surabaya.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Produktifitas Kerja

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan, bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya, sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam perusahaan. Banyak sekali cara mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, diantaranya dengan memberikan kompensasi yang adil diharapkan para karyawan akan meningkatkan produktifitas kerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas pekerjaan. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Program kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan usaha organisasi untuk mempertahankan sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Kompensasi juga penting bagi karyawan karena bagi individu, besarnya kompensasi mencerminkan ukuran ukuran nilai karya antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran perusahaan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan pemberian kompensasi. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana karyawan akan berfikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka didapatkan beberapa rumusan masalah yaitu (1) Apakah pemberian kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) Apakah pemberian kompensasi non finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, (3) Dari kedua jenis kompensasi tersebut, manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan, (3) Untuk mengetahui manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap keberlangsungan dan kestabilan suatu perusahaan. Mendapat kualitas sumber daya manusia yang baik merupakan tugas dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungan perusahaan dengan karyawannya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.

Sedarmayanti (2009:23) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Sofyandi (2008:159) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja karyawan.

Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Menurut Bangun (2012:255) Kompensasi finansial :

1. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus.
2. Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, Kompensasi non finansial.

Menurut Mondy (2010:75) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan kompensasi finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya.

Tujuan Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:118) ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja
Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.
2. Menjamin keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.
3. Mempertahankan karyawan
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
4. 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.
5. 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 ditempat lain.
6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:112) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Produktivitas Kerja
Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula komponen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Kemampuan untuk membayar
Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.
3. Ketersediaan untuk membayar
Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sring dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Sinungan (2009:12) produktivitas merupakan perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Sutrisno (2009:107) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan
Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan
Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatanyang baik yang dilakukan sehari-hari. Jika karyawan diperlakukan secara baik maka karyawan tersebut

akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009:105) faktor-faktor upaya peningkatan produktivitas adalah sebagai berikut,

1. Perbaikan Terus menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Secara internal perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Jika ada organisasi yang mendapatkan penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya, penghargaan itu diberikan bukan hanya untuk keberhasilan organisasi meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, pemberdayaan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu karya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

Hipotesis

H₁: Pemberian kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂: Pemberian kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₃: Pemberian kompensasi finansial berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ryan Jaya Persada Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (Hasibuan, 2009:75). Indikator kompensasi finansial yaitu; 1) kompensasi memenuhi minimal kebutuhan sehari-hari, 2) gaji yang diberikan layak, 3) gaji yang diberikan adil, 4) perusahaan menerapkan gaji tetap, 5) tunjangan kesehatan, 6) program asuransi, 7) intensif cukup memuaskan, 8)

- intensif yang diberikan sesuai target yang diberikan, 9) intensif yang diberikan berdasarkan lama pekerjaannya.
2. Kompensasi Non-Finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (Mondy, 2010:78). Indikator dari kompensasi non finansial yaitu; 1) Kebijakan perusahaan yang sehat, 2) Bertanggung jawab atas pekerjaan, 3) Lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, 4) Pekerjaan yang baik untuk tujuan yang ingin dicapai, 5) Rekan kerja/suasana kerja yang kondusif.
 3. Produktivitas kerja adalah hasil kongkrit (produk) yang dapat dijual oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi penjualan produk dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. (Yuniarsih, 2012:87). Indikator produktivitas kerja yaitu; 1) Bekerja sesuai dengan kemampuan, 2) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, 3) Bersemangat dalam bekerja, 4) Mengerjakan tugas dengan teliti, baik dan benar, 5) Mengutamakan efisiensi sesuai rencana, 6) Meningkatkan mutu yang dihasilkan, 7) Memperdalam pengetahuan.

HASIL PEENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Pengujian

Uji Kelayakan Model

Hasil pengujian kelayakan model yang telah dilakukan tampak pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Anova^b

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	4.704	2	2.352	5.625	.006 ^a
Residual	24.247	58	.418		
Total	28.951	60			

Dari tabel di atas didapat tingkat signifikan uji $F = 0,006 < 0,05$ (*level of signifikan*), yang mengindikasikan bahwa model penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Hasil ini juga mencerminkan bahwa ketiga model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada, juga sangat ditentukan oleh tingkat kompensasi finansial dan non finansial. Semakin baik tingkat kompensasi finansial dan non finansial akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada.

Uji Reliabilitas dan Validitas

1. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau

variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. (Ghozali, 2011). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 2
Reliability Statistic

Cronbach Alpha	N of Items
0.837	21

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,837 lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Validitas

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi Finansial	KF _{1.1}	0.527	0.248	Valid
	KF _{1.2}	0.330		Valid
	KF _{1.3}	0.603		Valid
	KF _{1.4}	0.337		Valid
	KF _{1.5}	0.516		Valid
	KF _{1.6}	0.535		Valid
	KF _{1.7}	0.564		Valid
	KF _{1.8}	0.688		Valid
	KF _{1.9}	0.537		Valid
Kompensasi Non Finansial	NF _{2.1}	0.264		Valid
	NF _{2.2}	0.395		Valid
	NF _{2.3}	0.290		Valid
	NF _{2.4}	0.363		Valid
	NF _{2.5}	0.641		Valid
Produktivitas Kerja	PK ₁	0.250		Valid
	PK ₂	0.409		Valid
	PK ₃	0.392		Valid
	PK ₄	0.252		Valid
	PK ₅	0.376		Valid
	PK ₆	0.470		Valid
	PK ₇	0.254		Valid

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari 21 item indikator variabel, mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 21 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu persamaan regresi harus bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi beberapa asumsi dasar (Klasik). Berdasarkan hasil Uji Asumsi Klasik yang telah dilakukan diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.

Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik

a. Pendekatan Kolmogorov Smirnov

Berdasarkan hasil Uji Normalitas yang telah dilakukan diperoleh hasil

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

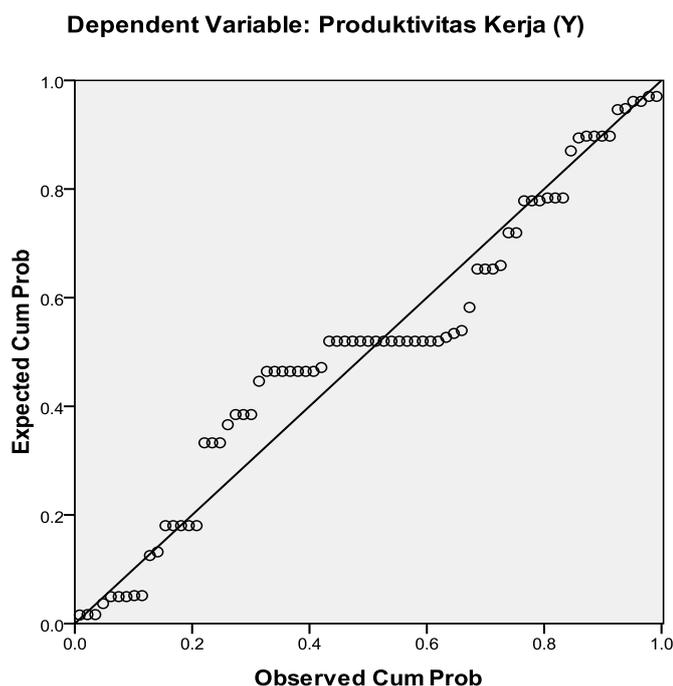
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.63570541
Most Extreme	Absolute	.241
Difference	Positif	.090
	Negatif	-.241
Kolmogorov-Smirnov Z		1.884
Asymp. Sig (2-tailed)		.065

Berdasarkan pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,065 > 0,050$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Pendekatan Grafik

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik Normal P-P Plot of regression standard, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas disajikan dalam gambar berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1

Grafik Pengujian Normalitas Data

Menurut Santoso (2011) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Multikolinieritas

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas yang telah dilakukan diperoleh tampak pada Tabel berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Variance Influence Factor	Keterangan
Kompensasi Finansial	0.877	1.140	Bebas Multikolinieritas
Non Finansial	0.877	1.140	Bebas Multikolinieritas

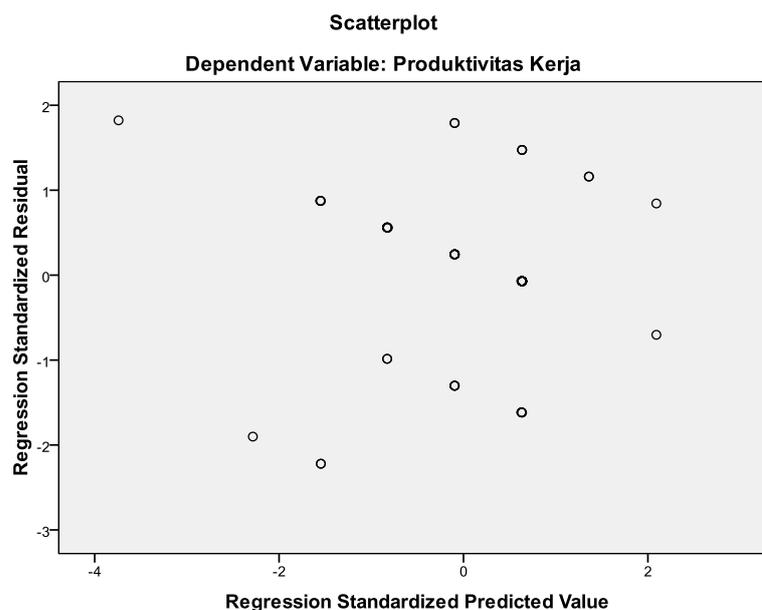
Berdasarkan pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

3. Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut Santoso (2011), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Grafik pengujian Heteroskedastisitas disajikan berikut:



Gambar 2
Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda

Dari gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu pemberian kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada secara linier. Dalam pengujian regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Uji Regression

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.
Kompensasi Finansial	0.408	0.002
Non Finansial	0.205	0.049
Konstanta	3,030	
Sig. F	0,006	
R ²	0,247	

Dari data tabel di atas persamaan regresi yang didapat adalah :
 $PK = 3,030 + 0,408KF + 0,205KNF$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) merupakan intersep garis regresi dengan Y jika X = 0, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 3,030 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial tidak ada perubahan = 0, maka produktivitas kerja pada perusahaan PT. Ryan Jaya Persada akan sebesar 3,030.
2. Koefisien regresi kompensasi finansial (KF) = 0,408, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kompensasi finansial dengan produktivitas kerja pada PT. Ryan Jaya Persada. Hasil ini menunjukkan semakin baik standar tingkat kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan PT. Ryan Jaya Persada, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Koefisien regresi kompensasi non finansial (KNF) = 0,205, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kompensasi non finansial dengan produktivitas kerja pada perusahaan PT. Ryan Jaya Persada. Hasil ini menunjukkan semakin baik tingkat kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan PT. Ryan Jaya Persada, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7
Model Summary

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.247	.200	.647

Hasil pengujian tersebut di atas diketahui R_{square} (R²) sebesar 0,247 atau 24,7% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari kompensasi finansial, dan non finansial secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada adalah cukup. Sedangkan sisanya (100% - 24,7% = 75,3%) dikontribusi oleh faktor lainnya.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel kompensasi finansial, dan non finansial secara bersama-sama terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,403 atau 40,3% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada memiliki hubungan yang cukup erat.

Pengujian Secara Partial

Hasil pengujian uji t dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada adalah sebagai berikut :

Tabel 8
Tingkat Perolehan Signifikan Masing-Masing Model

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi Finansial	.002	Signifikan
Non Finansial	.049	Signifikan

1. Uji Parsial Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja
Dari tabel di atas diperoleh tingkat signifikan variabel variabel kompensasi finansial = $0,002 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada adalah sangat signifikan. Hasil ini meenunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Uji Parsial Pengaruh Variabel Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja
Dari tabel di atas diperoleh tingkat signifikan variabel variabel non finansial = $0,049 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh variabel non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh dari variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada.

Tabel 9
Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	R	r^2
Kompensasi Finansial	.390	0,152
Non Finansial	.255	0,065

Untuk lebih jelasnya tingkat korelasi dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut :

- a Koefisien determinasi parsial variabel kompensasi finansial = 0,152. Hasil ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada adalah sebesar 15,2%.
- b Koefisien determinasi parsial variabel non finansial = 0,065. Hasil ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada adalah sebesar 6,5%.

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan adalah kompensasi finansial karena mempunyai koefisien determinasi partialnya paling besar dibanding dengan variabel non finansial.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik standar kompensasi finansial, serta non finansial yang kondusif maka mengakibatkan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan variabel kompensasi finansial dan non finansial layak dijadikan model penelitian. Hasil ini juga mencerminkan bahwa kedua model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada sangat ditentukan oleh tingkat kompensasi finansial dan non finansial karyawan terhadap PT. Ryan Jaya Persada tersebut. Hasil ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,247 atau 24,7% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap PT. Ryan Jaya Persada memiliki hubungan yang cukup erat.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2010:181), Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap PT. Ryan Jaya Persada. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat standar kompensasi finansial yang diberikan sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain. "Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting" (Martoyo, 2009:86).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2011) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja,

Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. dapat dilihat adanya hubungan antara kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana pemberian kompensasi non finansial memiliki kekuatan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sebab produktivitas kerja yang ada tidak mungkin tercipta dengan sendirinya, akan tetapi ada karena hubungan timbal balik. Penerapan sistem kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, begitu pula sebaliknya, produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penerapan sistem kompensasi finansial. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alimmudin (2012) menyatakan bahwa kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bakrie Telecom Area Makasar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada, yang artinya semakin baik standar tingkat kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan PT. Ryan Jaya Persada, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Kompensasi non finansial telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik tingkat kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan PT. Ryan Jaya Persada, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
3. Kompensasi finansial telah membuktikan berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ryan Jaya Persada.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan tetap memperhatikan faktor kompensasi finansial, yaitu dengan mengevaluasi besarnya gaji bagi karyawan, menyesuaikan nilai dari gaji yang diberikan kepada karyawan dan menyesuaikannya dengan peraturan pemerintah agar motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan menjadi lebih tinggi dan tentu saja akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.
2. Hendaknya perusahaan harus memperhatikan faktor kompensasi non-finansial, yaitu pelatihan, mental fisik karyawan, dan hubungan antara atasan dan bawahan agar motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi dan tentu saja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.
3. Hendaknya perusahaan juga harus memperhatikan peningkatan produktivitas kerja karyawan yaitu Perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil kerja, pemberdayaan SDM sehingga perusahaan akan mampu mewujudkan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, W. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakhrie Telecom Area Makasar. *Skripsi* : Universitas Hasanudin.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi enam belas, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Martoyo, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan pertama, BPFE Yogyakarta.
- Mondy, R.W. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Rahman, H. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tip-Top Swalayan, *Skripsi* : Universitas Mercu Buana.
- Santoso, S. 2011. *Mastering SPSS*, Kompas Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Edisi Ketiga, Mandar Maju, Bandung.
- Sinungan, M. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedelapan, Jakarta. Bumi Aksara.

- Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber daya manusia*, Edisi Pertama, Graha ilmu, Yogyakarta.
- Sumampouw, L.C. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado. *Skripsi* : Universitas Negeri Manado.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber daya manusia*. Edisi pertama, cetakan pertama, penerbit kencana, Jakarta.
- _____, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Prenada Media Group, Jakarta
- Yuniarsih, T. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta