

**PENGARUH KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA C.V. MOTE WATER FILTERINDO DI KOTA MAKASSAR**

Uhud Darmawan Natsir

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : uhud.darmawan.natsir@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, peneliti serta bagi peneliti berikutnya. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 32 orang karyawan pada C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar. Penelitian ini mengemukakan dua variabel bebas yang merupakan kompensasi finansial dan non finansial, variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Untuk memudahkan pengumpulan data, peneliti menggunakan skala Likert melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah diberi bobot kepada responden. Dari skor jawaban responden selanjutnya dijumlah berdasarkan variabel-variabel yang diteliti. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23. Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah $Y = 16,241 + 0,705 X_1 + 0,313 X_2$. Hasil analisis dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F-hitung (27,780) > F-tabel (3,33) dan nilai sig.α (0,000) < 0,05. Secara parsial, variabel kompensasi finansial dan non finansial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar dengan nilai t-hitung untuk variabel kompensasi finansial (6,116) > t tabel (1,700) serta t-hitung untuk variabel kompensasi non finansial t-hitung (2,543) > t-tabel (1,700).

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Produktifitas

**EFFECT OF COMPENSATION
ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES
ON C.V. MOTE WATER FILTERINDO IN KOTA MAKASSAR**

Uhud Darmawan Natsir

Faculty of Economics, Makassar State University

Email : uhud.darmawan.natsir@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence compensation has on employee work productivity at C.V. Mote Water Filterindo in Makassar City. This research is expected to be useful for companies, researchers and for the next researchers. The number of samples studied were 32 employees at C.V. Mote Water Filterindo in Makassar City. This study presents two independent variables which are financial and non-financial compensation, the dependent variable is employee work productivity. To facilitate data collection, researchers used a Likert scale through questions that were given weight to the respondents. From the respondent's answer score, then add up based on the variables studied. The data analysis technique used is multiple regression using the SPSS program (*Statistical Package for Social Science*) version 23. The resulting multiple linear

regression equation is $Y = 16,241 + 0,705 X_1 + 0,313 X_2$. The results of the analysis in this study concluded that simultaneous financial compensation has a significant effect on employee work productivity with F-count (27.780) > F-table (3.33) and $\text{sig.}\alpha$ (0,000) < 0.05. Partially, financial and non-financial compensation variables also have a significant influence on employee work productivity at C.V. Mote Water Filterindo in Makassar City with t-count value for financial compensation variable (6,116) > t table (1,700) and t-count for non-financial compensation variable t-count (2,543) > t-table (1,700).

Key Words : Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

Oleh karena itu C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat

menjadi nilai tawar bagi C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang produsen pengolahan limbah.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar kepada para pegawainya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang kemudian penulis adopsi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini untuk mengukur variabel terikat yang dalam penelitian ini yang mana adalah produktivitas karyawan. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai 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. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai. Kemudian kompensasi non-finansial didefinisikan sebagai 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.

Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas.

Dari uraian di atas dapat kita lihat bahwa produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawan mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta kepentingan organisasi lainnya.

Tabel 1.
Jumlah Karyawan dan Daftar Pemberian Insentif
pada C.V. Mote Water Filterindo Di Kota Makassar

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan (Rp)	Bonus (Rp)
1	Kepala	1	2.800.000	600.000	350.000
2	Produksi	22	2.300.000	500.000	350.000
3	Instalasi	7	2.300.000	500.000	350.000
4	Admin	3	2.300.000	500.000	200.000
	Total	33			

Sumber : C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar

Berdasarkan uraian mengenai kompensasi dan produktivitas perusahaan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar”.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Apakah Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar?
2. Dari kedua jenis kompensasi tersebut, manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap Produktivitas Karyawan pada C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Dessler (2007), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut Simamora (2004), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Hasibuan (2002), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan Mondy (2008), menyatakan kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Panggabean dalam Sutrisno (2009), bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada setiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2002) antara lain :

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya

dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

2. **Kepuasan Kerja**
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
3. **Pengadaan Efektif**
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
4. **Motivasi**
Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.
5. **Stabilitas Karyawan**
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
6. **Disiplin**
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. **Pengaruh Serikat Buruh**
Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. **Pengaruh Pemerintah**
Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

1. **Kompensasi yang Berbentuk Finansial**
Kompensasi finansial menurut Dessler (2007) pertama, kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Kedua, adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.
2. **Kompensasi yang Berbentuk Non Finansial**
Menurut Mondy (2008), kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan 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 saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai simbol status, sedangkan untuk kompensasi non 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.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan menurut Hasibuan (2000) antara lain :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.
2. Kemampuan Untuk Membayar
Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.
3. Organisasi Buruh
Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi *bargaining* karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya.

Produktivitas

Menurut Yuniarsih (2009), mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Nawawi dalam Yuniarsih (2009), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*). Adapun Fattah dalam Yuniarsih (2009), menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Yuniarsi (2009), mengelompokkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu :

1. Faktor Internal (Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional; Struktur dan desain pekerjaan; Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung tercapaian

target; Dukungan sumber daya untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas; Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi; Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan/rekan; Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan; Lingkungan kerja yang ergonomis; Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan; dan Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama).

2. Faktor Eksternal (Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politis; Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan; Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi; Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan; Tingkat persaingan; dan Dampak globalisasi).

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiono, 2011). Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Kompensasi (X).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat/variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono, 1999). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan (Y).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Untuk memperjelas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dikemukakan batasan-batasan definisi operasional dan pengukuran variabel yang akan digunakan sebagai acuan. Variabel yang diteliti harus didefinisikan sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial (X_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.

2. Kompensasi Non Finansial (X_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.

3. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas karyawan 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.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2008), mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel, menurut Sugiyono (2008), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni keseluruhan karyawan C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar yang berjumlah 33 orang karyawan. Kemudian, dikarenakan jumlah populasi yang kecil,

maka akan digunakan teknik Sampling Jenuh dimana seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang ini akan penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini yang dilakukan peneliti, yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi dari informan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dan langsung.

b. Kuesioner

Menurut Nasution (2003), kuesioner adalah daftar pertanyaan yang di distribusikan untuk diisi dan dikembalikan dan dapat juga dijawab dibawa pengawasan peneliti.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan atau instansi seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan.

Teknik Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui hubungan yang ada diantara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun persamaan umum regresi linear berganda (Santoso, 1999) adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (Produktivitas Kerja)

α : Konstanta

b_1 : Koefisien Regresi Parsial Variabel Disiplin Kerja

b_2 : Koefisien Regresi Parsial Variabel Motivasi Kerja

x_1 : Variabel Kompensasi Finansial

x_2 : Variabel Kompensasi Non Finansial

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengolahan Regresi Linear Berganda adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Apabila variabel bebas berjumlah lebih dari satu, maka analisis regresi menggunakan linear berganda. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi

X_1 : Kompensasi Finansial

X_2 : Kompensasi Non Finansial

e : Error (variabel pengganggu)

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan Regresi Linear Berganda dengan program SPSS versi 23, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.
Hasil Estimasi Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16,241	3,463		4,690	,000
	Kompensasi Finansial	,705	,115	,688	6,116	,000
	Kompensasi Non Finansial	,313	,123	,286	2,543	,017

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2018

$$Y = 16,241 + 0,705 X1 + 0,313 X2$$

Interaksi persamaan regresi tersebut adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 16,241 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial maka Produktifitas Kerja Karyawan tetap menghasilkan nilai sebesar 16,241 atau dengan kata lain jika variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial tidak mempengaruhi atau sama dengan 0, maka Produktifitas Kerja Karyawan sebesar 16,241.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,705 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai Kompensasi Finansial akan meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan sebesar 0,705 dengan anggapan variabel lain tidak mempengaruhi.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,313 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau penambahan 1 Kompensasi Non Finansial, maka akan meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan sebesar 0,313 dengan anggapan variabel lain tidak mempengaruhi.

Analisis Korelasi (R)

Tabel 4.
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,811 ^a	,657	,633	,895	1,915
a. Predictors : (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial					
b. Dependent Variable : Produktifitas					

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2018

Pada tabel koefisien determinasi sebesar 0,657 artinya 65,7 % variabel Produktifitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Sisanya sebesar 34,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Kompensasi Finansial

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Peningkatan produktivitas merupakan harapan bagi setiap perusahaan disamping berkaitan dengan tingkat profitabilitas perusahaan. Namun demikian tidak terlepas dari peran sumber daya manusia sebagai aset terpenting bagi semua aspek operasional kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam pemberdayaan sumber daya manusia perusahaan, masalah kompensasi khususnya yang bersifat finansial penting untuk dilaksanakan dengan baik dan teratur dalam upaya meningkatkan eksistensi perusahaan di masa datang.

Sejalan dengan hasil analisis menunjukkan variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Demikian halnya dalam kenyataannya perusahaan C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar telah lama menjalankan program kompensasi dan hingga sekarang telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas. Selain kompensasi finansial, perusahaan tersebut juga memperhatikan dari aspek kompensasi non finansial.

Kompensasi Non Finansial

Program kompensasi non finansial merupakan hal penting untuk dilaksanakan selain kompensasi finansial. Mengingat bahwa faktor finansial bukan satu-satunya faktor penentu tingkat produktivitas. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan bersifat positif terhadap tingkat produktivitas. Sejalan dengan hal tersebut, perusahaan tersebut telah membuktikan program kompensasi non finansial mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini telah sesuai secara teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan kompensasi, baik finansial maupun non finansial menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan masalah pokok dan hipotesis serta tujuan penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar.
2. Secara parsial, Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar. Arah pengaruh Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Secara parsial, Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar. Arah pengaruh Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan untuk tetap menjaga kedua variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial serta perlu memperhatikan variabel yang paling besar memberikan kontribusi pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini tentunya dapat memberikan peluang bagi karyawan dalam memacu tingkat Produktivitas Kerja Karyawan.
2. C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar sebaiknya lebih menggalakkan pemberian kompensasi baik berupa finansial maupun non finansial agar dapat memberikan peluang yang lebih besar bagi karyawan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, M. Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : P.T. Indeks.

- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : P.T. Indeks.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gerungan, W. A. 1999. *Psikologi Sosial*. Bandung : Eresco.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasan, Tholhah Muhammad. 2005. *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lantabora Press.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Hoetomo. 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya : Mitra Pelajar.
- Husein, Umar. 2005. *Riset SDM dalam Organisasi*. Jakarta : P.T. SUN.
- I. B. Denny Ary Djodhi. 2007. *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. X)*. Tesis, Pasca Sarjana Teknik, Universitas Indonesia, Jakarta (dipublikasikan).
- Ravianto, J. 1986. *Pengukuran Produktivitas*. Yogyakarta : Kanisius.
- Hasibuan, Melayu, S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : P.T. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rafika Aditama.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh.
- Mutiara Sibarani Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nasution, S. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Payaman. J. Simanjuntak. 1987. *Tenaga Kerja, Produktivitas dan Kecenderungan*. Jakarta : SIUP.
- Ravianto, J. 1985. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta : Lembaga SIUP.
- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS : Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : PPM.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : C.V. Mandar Maju.
- Shafri, Mangkuprawira dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sukarna. 1993. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung : Mandar Maju.
- Syarif, Rusli. 1991. *Produktivitas*. Jakarta : Depdikbud.
- Triton, P. B. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif Partnership dan Kolektivitas)*. Yogyakarta : Tugu Publisher.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada.

Yunarsih, Tjuju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : C.V. Alfabeta.

Zainal, Mustafa Eq. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen).

_____. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

_____. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta. Alfabeta.

_____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta. Alfabeta.