



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI UNIVERSITAS EFARINA PEMATANGSIANTAR

Andrian K Tarigan¹, Ben Setiawan², Hendry Mayanta Tarigan³, Mentianna Nofa Penta Manurung⁴,
Yesicha Triarni Sirait⁵

^{1 2 3 4 5} Universitas Efarina Siantar

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Efarina

Email: Ben.unefa@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Universitas Efarina Pematang Siantar. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Sampel yang digunakan adalah karyawan Universitas efarina dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 34 orang. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier 1 di atas dapat diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan dan pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Kata kunci : kompensasi, produktivitas karyawan

PENDAHULUAN

Dalam pendidikan perlu dikembangkan strategi-strategi yang tepat untuk mempergunakan peluang yang dibuka oleh pemerintah dengan kebijakan desentralisasi dan otonomi yang sudah digulirkan. Strategi pendidikan terarah pada pemanfaatan kondisi yang ada agar mahasiswa mampu dan mau memecahkan sendiri permasalahan yang dihadapi dengan sumber-sumber yang tersedia dilingkungannya, sehingga pendidikan tidak dihindari masyarakat tetapi dicari karena manfaatnya.

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja Karyawan yang mana kinerja karyawan ini dapat dilihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi. Pendidikan dan latihan merupakan dua pengertian yang berkaitan sangat erat. Pendidikan lebih menekankan pada aspek intelektualitas melalui proses interaksi antara pelatih dan peserta dengan tujuan membuka cakrawala berpikir yang luas dan gagasan yang rasional.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung, dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky, 2001:10), dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif,

komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Tingkat yang paling utama adalah kebutuhan yang bersifat pemenuhan yang paling dasar bagi manusia, yaitu sandang, pangan dan papan. Seseorang akan berusaha untuk memuaskan terlebih dahulu kebutuhan yang paling penting (yang paling dasar), untuk itu bila diperlukan ia akan berusaha mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk dapat memenuhi kebutuhannya tersebut dengan cara apapun. Cara yang paling umum untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut adalah dengan bekerja dan mendapatkan imbalan atau hasil dari suatu pekerjaan. Jika imbalan yang diperolehnya belum dapat mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasarnya, maka ia akan terus berusaha untuk mengerjakan pekerjaan lain yang mungkin dapat mencukupi kebutuhannya, sehingga dengan demikian orang tersebut tidak akan mampu berkonsentrasi kepada pekerjaannya.

Hal ini dapat mengakibatkan produktifitas kerjanya menjadi rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa sistem kompensasinya memenuhi kriteria layak dan cukup. Demikian juga halnya dengan sistem kompensasi yang menghargai prestasi kerja akan dapat pula meningkatkan produktifitas kerja. Setiap karyawan akan giat bekerja apabila perusahaan memberikan penghargaan kepada usaha giat yang dilakukannya, dan apabila karyawan bekerja dengan giat dengan berasumsi bahwa semua sumber daya perusahaan lainnya turut mendukung, maka akan terlihat produktifitas kerjanya yang tinggi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Universitas Efarina ?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Kompensasi bukanlah imbalan yang hanya diberikan dalam bentuk uang saja tetapi juga dalam bentuk-bentuk yang lain seperti fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya. Pernyataan ini didukung oleh Ruky (2007: 9) dalam bukunya yang rnenyebutkan bahwa: "Imbalan (*compensation*) mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji namun mencakup semua biaya pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja/karyawannya, baik yang diberikan secara langsung, rutin ataupun imbalan yang diberikan kepada pekerja/karyawan secara tidak langsung".

B. Produktifitas Karyawan

Pengertian produktifitas menurut beberapa penulis Manajemen adalah:

1. Dewan Produktifitas Nasional (dalam Sedarmayanti, 2009: 21), menyatakan bahwa produktifitas adalah: "Suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini".
2. Sinungan (2009:12) mendefenisikan produktifitas yaitu adalah sebagai : "Hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya".
3. Tunggal (2008:185) mendefenisikan produktifitas sebagai: "Prestasi seseorang pekerja atau sistem operasi dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan keluaran dibagi dengan masukan". Pengertian produktifitas di atas, dapat disimpulkan menjadi suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus-menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Efarina Siantar dimana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Efarina yang berjumlah 34 orang. Adapun metode penelitian sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu metode penetapan sampel dengan memilih beberapa sampel tertentu yang dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian dalam sebuah populasi di Universitas Efarina. Adapun jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 34 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis korelasi berganda maka diperoleh angka R sebesar 0,865, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan Produktivitas karyawan, sebab nilai R positif dan mendekati 1. Kemudian nilai R^2 (R_{square}) sebesar 0,747 (74,70%), hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (kompensasi) mampu menjelaskan sebesar 74,70% variasi dari variabel Produktivitas karyawan.

Kemudian standar *error of the estimated* adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan Produktivitas karyawan (Y). Dari hasil analisis regresi maka diperoleh nilai standar *error of the estimated* sebesar 0,206. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya kesalahan dalam memprediksi Produktivitas karyawan dapat ditentukan sebesar 0,206.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas karyawan Di Universitas Efarina, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh antara variabel kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada Universitas Efarina Pematangsiantar berpengaruh signifikan sebesar 0,317. Semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula Produktivitas karyawan sebab memiliki nilai probabilitas yang kurang dari 0,05. Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis pertama terbukti.
2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas karyawan adalah kompensasi, alasannya karena kompensasi memiliki nilai *koefisien standardized* yang terbesar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow, 2006 . *On Dominance, Self Esteem and Self Actualization*. Rajawali, Jakarta
- Tutut Dwi, 2010. *Skripsi. Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Independent Terhadap manajemen laba*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Eddy Poernomo, 2006. *Yang meneliti mengenai pengaruh Kreativitas dan kerjasama tim terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Jesslynk Cakes*
- Ghozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hariandja, 2006, 2007, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II*, Jakarta: Grasindo Indonesia
- Hasibuan, 2009, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta, Indonesia
- Lindung Simbolon, 2011. *Meneliti Mengenai Analisa Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Universitas*
- Ludi Wisnu Wardana, 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi*, Surabaya
- Mathis, Jackson, 2007, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta; Salemba empat
- Panggabean, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*, Jakarta, Indonesia
- Ruky, 2007, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Indonesia
- Samsudin Sadili, 2006 : 187, *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta. Penerbit PT. Pitalindo
- Sekaran, 2003. ***Research methods for business: A Skill Building Approach***, New York – USA: John Wiley and Sons, Inc
- Sekaran, 2009. ***Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis***. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Sihol Silalahi, 2006. *Yang Meneliti Mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Manajer pada PT.Sinar Jaya Abadi*
- Simamora, Henry, 2006 : 442. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono, 2002, 2007, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung; Alfabeta
- Sastrohadiwiryo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi kedua*
- Sinungan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi kedua, Cetakan Pertama*, Penerbit :BPFEE, Yogyakarta
- Suharyadi & Purwanto, 2009. *Statiska Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modren*. Jakarta: Salemba Empat
- Trias Setyowati, 2011. *Skripsi. Analisis Pengaruh Faktor Motivasi dan Kompensasi*. Universitas Jember
- Tunggal, 2008. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Penerbit :Alfabeta. Bandung