

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA

Usman Fauzi¹

Abstrak

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik. Sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan harapan dapat menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya nanti perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Penelitian ini menggunakan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini berjumlah 70 responden dengan menggunakan metode simple random sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji F, uji t, dan uji pengaruh yang dominan. Data-data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi $Y = 11,861 + 0,750X_1 + 0,292X_2$. Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda, sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji pengaruh yang dominan diketahui variabel X_1 (Kompensasi Finansial) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang dicapai. 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 para karyawan mutlak untuk diperhitungkan.

¹Mahasiswa Program S1 Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email:wiqi_hans@yahoo.com

PT. Trakindo Utama merupakan sebuah perusahaan yang berada di Samarinda yang bergerak dibidang penjualan dan perbaikan alat berat yang dimana tentunya mempunyai karyawan sebagai asset perusahaan yang harus diperhatikan, sehingga perusahaan tidak kehilangan karyawan karyawan yang berprestasi dan memiliki produktivitas yang baik. Dalam pengamatan sementara penulis di objek penelitian bahwa kinerja karyawan PT. Trakindo Utama masih belum optimal. Adapun indikator dari hal tersebut adalah masih ada karyawan yang tidak bekerja pada hari aktif kerja tanpa alasan yang jelas dan adanya karyawan yang menuntut kenaikan gaji, berikut adalah hasil rekap data karyawan pada PT. Trakindo Utama per 31 desember 2013. (Lampiran)

Berdasarkan data absensi diatas dapat diketahui jumlah karyawan yang telat masuk kerja berjumlah 34 karyawan, 39 karyawan tidak masuk kerja dengan menggunakan surat, 42 karyawan tidak bekerja tanpa alasan yang jelas, 25 karyawan mengikuti pelatihan, 209 karyawan mengambil hari cuti, 108 hari karyawan tidak masuk kerja karena sakit, dan 24 karyawan tidak menggunakan kartu jam kerjanya. Masih tingginya jumlah karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa alasan yang jelas bagi perusahaan adalah suatu permasalahan. Karena tingkat kehadiran merupakan suatu alat ukur untuk mengukur kinerja karyawan bagi PT. Trakindo Utama. Dengan memperhatikan hal tersebut diharapkan dapat menemukan apa yang menjadi penyebab dari tidak masuknya karyawan tanpa alasan yang jelas dan kemudian ditemukan solusi untuk meminimalkan jumlah tersebut.

Dari penjelasan diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul "**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA**".

Dasar-Dasar Teori

Pengertian Kompensasi

Menurut Panggabean (2005:181), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Selanjutnya Saydam (2008:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

Pengertian Kompensasi Finansial

Mondy dan Noe (2008:374) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif(komisi dan bonus). Dan kompensasi keuangan tidak langsung berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

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.

Pengertian Kompensasi Nonfinansial

Pengertian kompensasi tidak langsung menurut Mondy dan Noe (2005:374): " Kompensasi tidak langsung (fringe benefit) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. "

Dan selanjutnya kompensasi tidak langsung menurut Nawawi, (2008:316) kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari natal dan lain lain.

Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2007:122) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

a. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komplementatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

- g. Pengaruh serikat buruh dan pemerintah
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya
- h. Pengaruh pemerintah
Jika program kompensasi sesuai undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Pengertian Kinerja

Kusriyanto (2006:3) mengemukakan definisi kinerja adalah "perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)".

Menurut Gomes (2008:45) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Indikator kinerja

Menurut Wirawan (2009:166) indikator dari kinerja adalah :

- A. Keterampilan kerja
Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas tugas jabatannya.
- B. Kualitas pekerjaan
Kemampuan pegawai menunjukan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- C. Tanggung jawab
Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
- D. Prakarsa
Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
- E. Disiplin
Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
- F. Kerjasama
Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
- G. Kuantitas pekerjaan
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Keith Davis dalam Mangkunegara (2007:13) faktor faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan(ability) dan faktor motivasi(motivation).

A. Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relity (knowledge + skill). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

B. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut Wirawan (2009:27) Kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Menurut Martoyo (2009:126) Pemberian kompensasi yang efektif dan efisien secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas serta pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Definisi Operasional

Adapun yang menjadi indikator dari variabel X, dalam hal ini adalah kompensasi meliputi :

1. Kompensasi finansial

- A. Gaji
- B. Upah
- C. Insentif
- D. Tunjangan
- E. Komisi
- F. Bonus

2. Kompensasi non finansial

- A. Rekan kerja yang kooperatif
- B. Fasilitas yang memadai
- C. Pekerjaan yang sesuai, menarik, dan menantang, memiliki karir yang baik.

Indikator dari variabel Y yang dimaksud adalah kinerja meliputi :

- A. Kemampuan / Keterampilan kerja
 - B. Kualitas pekerjaan
 - C. Kuantitas pekerjaan
 - D. Tanggung Jawab
 - E. Prakarsa
 - F. Disiplin
-

G. Kerjasama

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2006:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini dijelaskan hubungan antara kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis mengadakan penelitian pada PT. Trakindo Utama. Variabel variabel yang penulis teliti adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi yang ada berjumlah 242 orang.

Maka dari itu untuk menentukan sampel dari populasi akan digunakan rumus slovin dari Umar (2001:33), bukunya metode penelitian untuk tugas akhir dan tesis bisnis. Dengan demikian diketahui jumlah sampel yang representative adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persentase kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan

Untuk itu digunakan tingkat presisi 10% maka ukuran sampel penelitian adalah :

$$n = \frac{242}{1+242(0.1)^2}$$

$$n = 70.7 = 70$$

Dari hasil penentuan sampel diatas dengan rumus slovin, maka diperoleh sampel dari 242 populasi sebanyak 71 orang yang dijadikan sebagai objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam mengumpulkan data yang diperlukan adalah :

1. Penelitian Kepustakaan
2. Penelitian Sumber Data
3. Kuisioner

Alat Pengukuran Data

Menurut Suliyanto (2005:23) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial, jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, apabila item positif maka angka terbesar diletakan pada sangat setuju, sedangkan jika item negatif, maka angka terbesar diletakan pada sangat tidak setuju.

Menurut Hasan (2006:14) mengatakan bahwa, "skala ordinal adalah suatu skala dimana penomoran objek/kategori disusun menurut besarnya, yaitu dari tingkat terendah ke tingkat tertinggi atau sebaliknya dengan jarak/rentang yang tidak harus sama".

Teknik Analisa Data

Penelitian dibantu dengan program SPSS versi 21.00 dengan alat analisis :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Analisis Regresi Berganda
4. Uji F
5. Uji t
6. Uji Pengaruh yang dominan

Hasil Penelitian

1). Kompensasi

A)Kompensasi Finansial

1) Gaji

Jawaban Responden terhadap imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan secara teratur. Berdasarkan pada kuisioner yang diajukan mengenai tanggapan responden terhadap gaji yang diberikan perusahaan, diperoleh jawaban sebagai berikut :

Diketahui bahwa 64,29 % atau 45 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa gaji yang diberikan perusahaan memuaskan, 20 % atau 14 orang menjawab gaji yang diberikan oleh perusahaan kurang memuaskan, dan 15,71 % atau 11 orang menjawab bahwa gaji yang diberikan tidak memuaskan.

2) Tunjangan Kesehatan

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan tunjangan kesehatan, adalah sebagai berikut :

Diketahui bahwa 62,86 % atau 44 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan memuaskan, 27,14 % atau 19 orang menjawab tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kurang memuaskan, dan 10 % atau 7 orang menjawab bahwa tunjangan yang diberikan tidak memuaskan.

3) Uang Lembur

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan Uang Lembur, adalah sebagai berikut :

Dapat diketahui bahwa 71,43 % atau 50 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa uang lembur yang diterimanya memuaskan, 17,14 % atau 12 orang menjawab uang lembur yang diterimanya kurang memuaskan, dan 11,43 % atau 8 orang menjawab bahwa uang lembur yang diterimanya tidak memuaskan.

4) *Tunjangan Transportasi*

Jawaban responden mengenai tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan adalah sebagai berikut :

Diketahui bahwa 81,43 % atau 57 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa tunjangan transportasi yang didapatnya memuaskan, 11,43 % atau 8 orang menjawab bahwa tunjangan transportasi yang didapatnya kurang memuaskan, dan 7,14 % atau 5 orang menjawab bahwa tunjangan transportasi yang didapatnya tidak memuaskan.

5) *Tunjangan Hari Raya*

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan tunjangan hari raya, adalah sebagai berikut :

Diketahui bahwa 85,71 % atau 60 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa tunjangan hari raya yang didapatnya memenuhi, 12,86 % atau 9 orang menjawab bahwa tunjangan hari raya yang didapatnya kurang memenuhi, dan 1,43 % atau 1 orang menjawab bahwa tunjangan hari raya yang didapatnya tidak memenuhi.

B) *Kompensasi Non Finansial*

1) *Kebijakan Perusahaan*

Berikut adalah nilai atau tanggapan responden berkaitan dengan kebijakan yang perusahaan terapkan :

Diketahui bahwa 85,71 % atau 60 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan Baik, 11,43 % atau 8 orang menjawab bahwa kebijakan yang perusahaan terapkan kurang baik, dan 2,86 % atau 2 orang menjawab bahwa kebijakan yang ditetapkan tidak baik.

2) *Pekerjaan yang diberikan atasan*

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan atasan, adalah sebagai berikut :

Bahwa 78,57 % atau 55 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa pekerjaan yang dilakukannya menarik, 17,14 % atau 12 orang menjawab bahwa pekerjaan yang dilakukannya kurang menarik, dan 4,29 % atau 3 orang menjawab bahwa pekerjaan yang dilakukannya tidak menarik.

3) *Kerjasama*

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan Kerjasama, adalah sebagai berikut :

Bahwa 85,71 % atau 60 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa kerjasama yang diberikan oleh rekan kerjanya Baik, 14,29 % atau 10 orang menjawab bahwa kerjasama yang diberikan oleh rekan kerjanya kurang Baik, dan 0 % atau 0 orang menjawab bahwa kerjasama yang diberikan oleh rekan kerjanya tidak Baik.

4) *Fasilitas yang diberikan*

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan fasilitas yang diberikan :

Dapat diketahui bahwa 82,86 % atau 58 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa fasilitas dalam menunjang pekerjaannya Menunjang, 12,86 % atau 9 orang menjawab bahwa fasilitas dalam menunjang pekerjaannya kurang Menunjang, dan 4,28 % atau 3 orang menjawab bahwa fasilitas dalam menunjang pekerjaannya tidak Menunjang.

5) Kesempatan Meningkatkan Karir

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan Kesempatan Meningkatkan Karir, adalah sebagai berikut :

Diketahui bahwa 78,57 % atau 55 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa kesempatan berkarir di perusahaan ini Baik, 17,14 % atau 12 orang menjawab bahwa kesempatan berkarir di perusahaan ini kurang Baik, dan 4,29 % atau 3 orang menjawab bahwa kesempatan berkarir di perusahaan ini tidak Baik.

2) Kinerja

1) Ketepatan Waktu

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan Ketepatan Waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan :

Dapat diketahui bahwa 60 % atau 42 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan Sesuai Standar , 31,42 % atau 22 orang menjawab bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kurang Sesuai Standar , dan 8,57 % atau 6 orang menjawab bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak Sesuai Standar .

2) Tingkat Kesalahan dalam bekerja

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan tingkat kesalahan dalam bekerja, adalah sebagai berikut :

Dapat diketahui bahwa 65,71 % atau 46 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa kesalahan dalam bekerja Tidak Pernah, 28,57 % atau 20 orang menjawab bahwa kesalahan dalam bekerja kurang Kadang-kadang, dan 5,72 % atau 4 orang menjawab bahwa kesalahan dalam bekerja tidak Sering.

3) Kualitas Hasil Kerja

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan kualitas hasil kerja :

Dapat diketahui bahwa 71,43 % atau 50 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkannya Baik, 18,57 % atau 13 orang menjawab bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkannya kurang Baik, dan 10 % atau 7 orang menjawab bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkannya tidak Baik.

4) Pemanfaatan waktu kerja

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan Pemanfaatan Waktu Kerja :

Diketahui bahwa 60 % atau 42 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa pemanfaatan waktu kerja Setuju, 28,57 % atau 20 orang

menjawab bahwa pemanfaatan waktu kerja kurang Setuju, dan 11,43 % atau 8 orang menjawab bahwa pemanfaatan waktu kerja tidak Setuju.

5) *Tingkat Pengetahuan Terhadap pekerjaan*

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan tingkat pengetahuan terhadap pekerjaan, adalah sebagai berikut :

Dapat diketahui bahwa 71,43 % atau 50 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa tingkat pengetahuan terhadap pekerjaannya Baik, 24,29 % atau 17 orang menjawab bahwa tingkat pengetahuan terhadap pekerjaannya kurang Baik, dan 4,28 % atau 3 orang menjawab bahwa tingkat pengetahuan terhadap pekerjaannya tidak Baik.

6) *Tanggung jawab terhadap pekerjaan*

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan tanggung jawab :

Bahwa 67,14 % atau 47 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa tingkat tanggung jawab terhadap yang menjadi pekerjaannya Baik, 20 % atau 14 orang menjawab bahwa tingkat tanggung jawab terhadap yang menjadi pekerjaannya kurang Baik, dan 12,86 % atau 9 orang menjawab bahwa tingkat tanggung jawab terhadap yang menjadi pekerjaannya tidak Baik.

7) *Tingkat kedisiplinan Karyawan*

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan kedisiplinan karyawan :

Dapat diketahui bahwa 64,28 % atau 45 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaannya Baik, 22,86 % atau 16 orang menjawab bahwa kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaannya kurang Baik, dan 12,86 % atau 9 orang menjawab bahwa kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaannya tidak Baik.

8) *Ide-ide baru, kreatif, inovatif*

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan ide-ide baru yang dimunculkan oleh karyawan :

Diketahui bahwa 57,14 % atau 40 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa tingkat kreatifitas dan inovatif mereka Setuju, 31,43 % atau 22 orang menjawab bahwa tingkat kreatifitas dan inovatif mereka kurang Setuju, dan 11,43 % atau 8 orang menjawab bahwa tingkat kreatifitas dan inovatif mereka tidak Setuju.

9) *Kuantitas Kerja Karyawan*

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan kuantitas kerja :

Dapat diketahui bahwa 80 % atau 56 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa kuantitas pekerjaan yang mereka kerjakan Baik, 11,43 % atau 8 orang menjawab bahwa kuantitas pekerjaan yang mereka kerjakan kurang Baik, dan 8,57 % atau 6 orang menjawab bahwa kuantitas pekerjaan yang mereka kerjakan tidak Baik.

10) *Tingkat kepatuhan karyawan pada peraturan*

Nilai jawaban atau tanggapan yang diberikan responden berkaitan dengan kepatuhan karyawan, adalah sebagai berikut :

Diketahui bahwa 74,29 % atau 52 orang dari total 70 Responden di atas menjawab bahwa Karyawan Setuju selalu mematuhi peraturan, 21,43 % atau 15 orang menjawab bahwa karyawan kurang Setuju selalu mematuhi peraturan, dan 4,28 % atau 3 orang menjawab bahwa karyawan tidak Setuju selalu mematuhi peraturan.

Analisis Dan Pembahasan

Analisis

Analisis Regresi Berganda

Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

No	Variabel	Koefisien
1.	Konstanta	11,861
2.	Kompensasi Finansial	0,750
3.	Kompensasi Nonfinansial	0,292

Sumber : Data olahan dari output SPSS

Dari tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11,861 + 0,750X_1 + 0,292X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Setiap penambahan satu satuan variabel kompensasi finansial (X_1), maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,750.
2. Setiap penambahan satu satuan variabel kompensasi nonfinansial (X_2) akan mengalami peningkatan kinerja sebesar 0,292.
3. 11,861 yang berarti bahwa kinerja karyawan sebesar 11,861 akan tetap konstan nilainya walaupun tidak ada penambahan dari masing-masing variabel bebas.

Uji F

Tabel Hasil Uji F

Variabel Dependen Produktivitas (Y)	Variabel Independen Kompensasi Finansial (X1) Kompensasi non Finansial (X2)
R ² = 0,175 F signifikan = 0,001 Tingkat Signifikansi α = 0,05 (5%)	F _{hitung} = 8,321 F _{tabel} = 3,14

Sumber : Pengolahan Data dari Output SPSS

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, α = 5%, df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau (jumlah responden-jumlah variabel-1) = 66. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,14 (lihat pada lampiran).

1. Pengujian hipotesis dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}, yaitu sebagai berikut :

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,321 > 3,14$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja (Y)

2. Pengujian hipotesis dengan cara membandingkan $F_{signifikan}$ dengan 0.05, yaitu sebagai berikut :

Karena $F_{signifikan} < 0.05$ ($0.001 > 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diyakinkan bahwa secara simultan variabel independen kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja.

Uji t

Tabel Hasil Uji t

Variabel Dependen Kinerja		
Variabel Independen	T_{hitung}	$T_{signifikan}$
Kompensasi Finansial	4,000	0,000
Kompensasi Non Finansial	1,221	0,226
$T_{tabel} = 1,996$		
Tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ (5%)		

Sumber : Pengolahan Data Program SPSS

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, maka nilai t tabel dapat dilihat dengan $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $70-2-1 = 67$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0.025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,996. Dari tabel uji di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,000 > 1,996$) dan $t_{signifikan} < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) sehingga H_0 ditolak.
2. Secara parsial variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,221 < 1,996$) dan $t_{signifikan} > 0.05$ ($0.226 > 0.05$) sehingga H_0 diterima.

Uji Pengaruh Yang Dominan

Tabel 4.7

Asumsi pengaruh variabel independen yang dominan terhadap Variabel Dependen

Variabel Independen	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
Kompensasi Finansial	0.440	4.000	0.000
Kompensasi Non Finansial	0.134	1.221	0.226

Sumber : Pengolahan Data Program SPSS

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel independen yang dominan berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai Beta (Standardized Coefficient Beta). Nilai beta yang paling tinggi menunjukkan bahwa variabel independen tersebut yang dominan mempengaruhi variabel dependen. Dapat diketahui bahwa nilai Beta Variabel Kompensasi 0.440 Sebesar (44.0) Lebih besar dari variabel kompensasi

Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompensasi finansial Adalah variabel yang dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari persamaan regresi tersebut, koefisien b bernilai positif, sehingga variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian berdasarkan Hasil analisis korelasi berganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,446, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi berganda dapat dilihat pada tabel (lihat pada lampiran)

Dari hasil perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 8,321 dan nilai F signifikan sebesar 0,01 dari tingkat signifikan sebesar 0,05. Berdasarkan nilai diatas dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama variabel-variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Dan selanjutnya dari perhitungan juga didapat nilai t hitung sebesar 0,001 untuk variabel kompensasi finansial dan 0,226 untuk variabel kompensasi nonfinansial dari tingkat signifikan sebesar 0,05. Dari nilai diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menandakan bahwa karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda tidak terlalu memperdulikan atau memperhatikan yang termasuk dalam kompensasi nonfinansial dibandingkan dengan kompensasi finansial.

Sedangkan berdasarkan hasil uji pengaruh yang dominan dengan melihat tabel nilai Beta diperoleh nilai beta yang paling tinggi yaitu variabel kompensasi finansial yaitu sebesar 0,440 (44,0%) lebih besar dari variabel kompensasi nonfinansial. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.

Penutup

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kriteria cukup kuat.

Secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Variabel independen yang ada bahwa variabel kompensasi finansial adalah variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan, yaitu :

Dari kedua variabel X tersebut yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non-finansial (X2) terbukti signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan oleh karena itu pihak Perusahaan hendaknya menaruh perhatian lebih terhadap variabel-variabel diatas agar karyawan bisa merasa puas atas pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Trakindo Samarinda, dan karyawan akan lebih produktif, sehingga perusahaan mendapatkan tingkat keuntungan yang lebih baik juga.

Hendaknya perusahaan lebih meningkatkan lagi variabel kompensasi finansial (X1), karena terbukti memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pemberian kompensasi finansial dapat meningkatkan prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT. Trakindo Samarinda. Sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi dan memacu perkembangan perusahaan. Pemberian kompensasi finansial yang perlu diperhatikan diharapkan lebih kepada pemberian gaji bagi karyawan yang bekerja di luar perusahaan atau job site, pemberian bonus kepada karyawan yang memiliki tingkat kecelakaan kerja yang minim, dan pemberian upah pada jam lembur.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.
- Cahyani, Ati, 2005. Strategi dan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, Ikrar Mandiriabadi, Jakarta.
- Sibarani Panggabean, Mutiara, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2007. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.
- Notoadmojo, Soekidjo, 2008. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sulitiyani, Ambar dan Rosidah, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi offset, Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno, 2004. Statistika jilid 2, Andi offset, Yogyakarta.
- Irianto, Agus, 2004. Statistik, Kencana, Jakarta.