

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ANJUNGAN JAWA BARAT TAMAN MINI INDONESIA INDAH

Tri Wahyu Kurniawan<sup>1</sup> dan Ahmadun<sup>2</sup>

1). Mahasiswa Fakultas Administrasi Niaga

2). Dosen Fakultas Administrasi Niaga

Universitas Respati Indonesia Jakarta

Jl. Bambu Apus I No. 3 Cipayung Jakarta Timur 13890

Email : [urindo@indo.net.id](mailto:urindo@indo.net.id)

### ABSTRAK

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lain yang dimiliki organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini bertujuan Untuk menjelaskan seberapa besar hubungan indikator-indikator kompensasi dengan produktivitas kerja di Anjungan Jawa Barat Taman Mini Indonesia Indah. Jenis penelitian ini kuantitatif desainnya crossectional, besar sampel 30 responden, diambil secara purposif, analisisnya deskriptif, validitas, reabilitas, uji t dan regresi. Hasil uji hipotesis, uji koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi didapatkan hasil hipotesis sebesar 5,261. membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{table}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $n = 30$ ,  $df = n-2$  maka  $df=30-2=28$ ,  $t_{table} = 2.048$ ). Jika dibandingkan dengan  $t_{table}$  maka hasilnya:  $t_{hitung} (5,261) > t_{table} (2.048)$ . maka jawaban terhadap hipotesis adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Anjungan Jawa Barat. Simpulan Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Anjungan Jawa Barat.

**Kata Kunci** : Kompensasi, Produktivitas Kerja.

### 1. PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lain yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan

sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan selain pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, juga lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karena dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi/perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan

yang berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi adalah hak karyawan dan merupakan kewajiban pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kompensasi yang diberikan pun tidak berupa materi tapi bisa juga berupa bimbingan teknis maupun tugas kerja yang mungkin akan menciptakan prestasi kerja bagi karyawan tersebut. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi dan diharapkan ada peningkatan untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan memperhatikan kebutuhan para karyawannya. Bagi sebagian karyawan, harapan mendapatkan uang adalah bekerja. Berdasarkan pengamatan serta permasalahan yang ada, penulis mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS**

## **KERJA KARYAWAN ANJUNGAN JAWA BARAT TAMAN MINI INDONESIA INDAH”**

### **2. TUJUAN PENELITIAN**

Untuk menjelaskan sejauh mana Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Anjungan Jawa Barat Taman Mini Indonesia Indah.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah kuantitatif, Dengan teknik pengumpulan data primer dan sekunder, menggunakan instrumen berupa kuesioner. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Anjungan Jawa Barat TMII. sebanyak 30 orang. Menggunakan teknik analisis data dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji t dan regresi linier sederhana.

#### **3.1. Tempat dan Waktu**

**Tempat:** Anjungan Ja-Bar TMII, Jl.Raya Taman Mini Jakarta Timur 13560

**Wak tu :** Maret – Agustus 2015

#### 4. HASIL dan PEMBAHASAN

##### A. Deskripsi Data Penelitian

Anjungan Jawa Barat dibawah Departemen Pariwisata Jawa Barat, sehingga sebagian dari karyawannya adalah Pegawai Negeri Sipil Jawa Barat yang ditugaskan di Anjungan Jawa Barat TMII. Karyawan Anjungan Jawa Barat berjumlah 30 orang terdiri dari 15 orang PNS dan 15 orang lainnya tenaga honorer. Para karyawan anjungan juga terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan yaitu SLTP, SLTA dan Perguruan Tinggi.

##### A. Pengujian Persyaratan Analisis

**Tabel 1. Distribusi Identitas Responden**

No	Variabel	Frekuensi	Persent	Valid persent	Cumulative persent	Total	
		(n)	(%)			(n)	(%)
1	<b>Jenis kelamin</b>						
	Laki-laki	24	80	80	80	30	100
	Perempuan	6	20	20	20		
2	<b>Usia</b>						
	*20-30 tahun	1	3.3	3.3	3.3	30	100
	*31-40 tahun	10	33.3	33.3	36.7		
	*41-50 tahun	16	53.3	53.3	90		
	*> 50 tahun	3	10	10	100		
3	<b>Pendidikan</b>						
	*SMP	2	6.7	6.7	6.7	30	100
	*SLTA/ SMU	5	16.7	16.7	23.3		
	*Perguruan Tinggi	23	76.7	76.7	100		

**B. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan**  
**1. Uji Validitas Instrumen**

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X (Kompensasi)**  
**Correlations**

No	Pearson correlations	Sig. (2-tailed)	N
Kp 1	.193	.306	30
Kp 2	.365	.048	30
Kp 3	.372	.043	30
Kp 4	.365	.048	30
Kp 5	.348	.036	30
Kp 6	.217	.249	30
Kp 7	.409	.025	30
Kp 8	.260	.164	30
Kp 9	.237	.207	30
Kp 10	.523	.003	30
Kp 11	.218	.247	30
Kp 12	.324	.080	30
Kp 13	.710	.000	30
Kp 14	.520	.003	30
Kp 15	.558	.001	30
Kp 16	.533	.002	30
Kp 17	.406	.026	30
Kp 18	.375	.041	30
Kp 19	.636	.000	30
Kp 20	.495	.005	30
Kp 21	.774	.000	30
Kp 22	.636	.000	30
Kp 23	.629	.000	30
Kp 24	.723	.000	30
Kp 25	.620	.000	30
Kp 26	.404	.027	30
Kp 27	.672	.000	30
Kp 28	.622	.000	30
Kp 29	.563	.001	30
Kp 30	.581	.001	30

Dari output diatas nilai dari skor item jika dibandingkan dengan nilai r tabel pada signifikasi 5% dengan uji 2 sisi dan jumlah responden (n)=30, semua data dinyatakan valid karena nilainya > 0,200. Artinya dapat dijadikan sebagai alat ukur dari variabel (X) yang diteliti.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y  
(Produktivitas Kerja Karyawan) Correlations**

No	Pearson correlations	Sig. (2-tailed)	N
PD 1	.519	.003	30
PD 2	.622	.000	30
PD 3	.448	.013	30
PD 4	.638	.000	30
PD 5	.736	.000	30
PD 6	.450	.013	30
PD 7	.289	.121	30
PD 8	.488	.006	30
PD 9	.434	.017	30
PD 10	.699	.000	30
PD 11	.457	.011	30
PD 12	.374	.042	30
PD 13	.180	.340	30
PD 14	.454	.012	30
PD 15	.632	.000	30
PD 16	.717	.000	30
PD 17	.717	.000	30
PD 18	.620	.000	30
PD 19	.412	.023	30
PD 20	.466	.009	30
PD 21	.624	.000	30
PD 22	.788	.000	30
PD 23	.609	.000	30
PD 24	.558	.001	30
PD 25	.700	.000	30
PD 26	.504	.004	30
PD 27	.604	.000	30
PD 28	.254	.176	30
PD 29	.197	.296	30
PD 30	.454	.012	30

Sumber :Ouput dari SPSS versi 17(terlampir)

PD : Produktivitas Kerja

Dari output diatas nilai dari skor item jika dibandingkan dengan nilai r tabel pada signifikasi 5% dengan uji 2 sisi dan jumlah responden (n)=30, semua data dinyatakan valid karena nilainya > 0,200. Artinya pernyataan kuesioner mampu dijadikan sebagai alat ukur dari variabel (Y) yang diteliti.

### 1. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengukur keandalan instrumen. Keterandalan instrumen adalah konsistensi, stabilitas, kepercayaan dan daya prediksi terhadap hasil pengukuran dengan menggunakan instrumen tersebut. Dengan demikian instrumen-instrumen tersebut dapat menjangkau data untuk mengungkapkan tujuan penelitian.

Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha lebih besar minimal 0.60. Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien reliability

Cronbach's Alpha yang perhitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada paket program SPSS 17.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X**

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	30

Dari hasil uji reliabilitas 30 pertanyaan untuk variabel X di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.879. Angka ini berada di atas 0.60. Dengan demikian bahwa pernyataan-pernyataan kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas (keandalan). Kuesioner yang terandal artinya kuesioner akan menghasilkan hasil yang sama atau mendekati meskipun disebarkan berapa kalipun. Hal ini terkait dengan konsistensi dan kecilnya mis persepsi dari responden terhadap isi pernyataan kuesioner.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliailitas Variabel Y**  
**Produktivitas Kerja**

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	30

Dari hasil uji reliabilitas 30 pertanyaan untuk variabel Y di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.910. Angka ini berada di atas 0.60 . Dengan demikian bahwa pernyataan-pernyataan kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas (keterandalan). Kuesioner yang terandal artinya kuesioner akan menghasilkan hasil yang sama atau mendekati meskipun disebarakan berapa kalipun.

**2. Uji Korelasi**

Untuk hasil uji korelasi antar variable dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Korelasi Per Variabel**

		KOMPENSASI	PRODUKTIVITAS KERJA
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.705**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	30	30
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil korelasi Pearson diatas, interpretasinya adalah sebagai berikut, Bahwa tingkat hubungan antar variabel Kompensasi (X) dengan produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah 0,705 dengan nilai signifikannya sebesar 0,000. Ternyata varibel X dan Y memiliki signifikansinya dibawah 0,01 (tingkat signifikansinya lebih besar dari koefisen 0,05) . Hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang signifikan antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Anjungan Jawa Barat TMII.. Selain itu nilai 0,705 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara Kompensasi (X) dengan Produktivitas Kerja (Y).

### 3. Uji t

Uji hipotesis penelitian menggunakan uji t. Uji t berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian yang bersifat terpisah. A = signifikansi dua arah pada derajat 0,05 (Sugiyono, 2006 : 218)

Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan anantara variable bebas terhadap variable terikat.

Diketahui :

Ho : "Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Anjungan Jawa Barat TMII."

Ha : "Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Anjungan Jawa Barat TMII."

Kriteria Pengujian :

Ho diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

**Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi dan Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.559	18.275		1.617	.117
KOMPENSASI	.754	.143	.705	5.261	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Nilai regresi yang dihasilkan dari perhitungan diatas adalah sebesar :  $Y = 29.559 + 0.754 X$

Dari perhitungan uji t diatas diketahui :

- Hasil Uji Regresi:  $Y = 29,559 + 0,754 X$ 
  - Konstanta (a) sebesar 29,559 menyatakan bahwa jika tidak ada kompensasi maka produktivitas kerja karyawan akan tetap (konstan) sebesar 29,559.
  - Koefisien regresi X sebesar 0,754 menyatakan setiap penambahan 1 pada faktor Kompensasi, maka akan memberikan pengaruh pada Produktivitas Kerja sebesar 0,754 (75,4%).
- Hasil Uji t :  $t_{hitung} = 5,261$  Nila Sig. = 0,0000

Variabel kepemimpinan tranformasional memiliki nilai Sig (probabilitas) dibawah 0,05. Maka, Ho ditolak. Menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja.

Kesimpulan melalui SPSS diatas akan sama hasilnya jika dilakukan secara manual, yaitu membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{table}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $n = 30$ ,  $df = n-2$  maka  $df=30-2=28$ ,  $t_{table} = 2.048$ ) (Sugiyono. 2006,287). Jika dibandingkan dengan  $t_{table}$  maka hasilnya sebagai berikut :  $t_{hitung} (5,261) > t_{table} (2.048)$

## Pembahasan

Setelah melalui tahapan berbagai perhitungan diatas, diperoleh kesimpulan bahwa Persepsi atas Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Anjungan Jawa Barat TMII menurut responden memiliki skor cukup tinggi, kinerja karyawan juga memiliki skor yang cukup tinggi. Hal ini didukung oleh hasil korelasi Pearson serta didukung oleh hasil pengujian hipotesis dengan uji t memperoleh nilai t hitung = 5,261 diterima pada taraf signifikansi 5% ( $p < 0,05$ ). Artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja.

Semakin besar Kompensasi yang diterima, maka Produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin kecil Kompensasi yang diterima maka produktivitas kerja juga akan semakin berkurang.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan tanggapan responden terhadap hasil kuesioner yang telah dilakukan, responden menyatakan cukup baik terhadap pengaruh kompensasi yang diberikan di Anjungan Jawa Barat terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi sebesar 0.705. Maka dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa memiliki tingkat hubungan yang sedang atau cukup signifikan antara variabel kompensasi dengan Produktivitas Kerja.
2. Berdasarkan Analisis regresi yang mendapatkan Nilai Koefisien 0,754 memberikan gambaran bahwa apabila peranan kompensasi ditingkatkan sebesar 1 persen maka nilai produktivitas kerja karyawan Anjungan Jawa Barat akan meningkat sebesar 0.754 persen.

### B. Saran

1. Perlu memprioritaskan perbaikan kompensasi agar dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan bisa tercapai dan bisa membawa perubahan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary** (1997), Manajemen sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta : Prehalindo.
- Hasibuan, Malayu S.P.** (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lies Indriyani** (2009) , "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi." Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi: No 26 Th. XVI, PP117-127.
- Niti Semino, A.S** (1996), 45 Wawasan Sumber Daya Manusia, Penerbit Pustaka Utama Grafiti, Jakarta.
- Sastrihadiwiryo, Bejo Siswanto** (2003), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, P** (2002), Fungsi-fungsi Manajerial, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah** (2000), Produktivitas, Apa dan Bagaimana, penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulistiyani dan Rosidah** (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks organisasi Publik. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Tohardi, Ahmad** (2002), Pemahaman Praktis, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : CV. Mandar Maju.