

PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT THAMRIN BROTHERS CABANG BATURAJA 1

Rini Apriyani

Program Studi Manajemen STIE Dwi Sakti Baturaja

Riniapriyani99@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of job analysis and compensation on employee performance at PT Thamrin Brothers Branch Baturaja 1. The sampling technique using the technique of Disproportionate Stratified Random Sampling where sampling of members of the population randomly and stratified but members of the population is heterogeneous (not similar). The sample in this research is obtained 52 employees. The result of this research shows that job analysis has influence to employee performance with correlation coefficient value is 0,778 and compensation has influence to employee performance with correlation coefficient value is 0,684. Multiple correlation coefficient R equal to 0,812 which mean have strong influence between job analysis and compensation on employee performance at PT Thamrin Brothers Baturaja Branch 1. Multiple regression equation $Y = 10,586 + 0,558X_1 + 0,228X_2 + Et$, with t test can be concluded that analysis Position and compensation jointly both have a significant influence on employee performance at PT Thamrin Brothers Baturaja Branch.

Keywords: job analysis, compensation, performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1. Adapun teknik penarikan sampel dengan menggunakan teknik Disproportionate Stratified Random Sampling dimana pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata tetapi anggota populasinya heterogen (tidak sejenis). Sampel dalam penelitian ini maka diperoleh 52 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan analisis jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,778 dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,684. Koefisien korelasi berganda R sebesar 0,812 yang berarti mempunyai pengaruh yang kuat antara analisis jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1. Persamaan regresi multipel $Y = 10,586 + 0,558X_1 + 0,228X_2 + Et$, dengan uji t dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan dan kompensasi secara bersama-sama keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja.

Kata Kunci : analisis jabatan, kompensasi, kinerja.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi untuk membuka peluang usaha tentunya banyak resiko dan tantangan yang akan dihadapi, untuk itu sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan professional. Manajemen Sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan motto "*The Right Man In The Right Place And The Right Man In The Right Job*". Menempatkan karyawan pada



tempat yang tepat dan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Pendayagunaan karyawan di dalam perusahaan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan di dalam menghadapi persaingan bisnis. Dalam melakukan pendayagunaan karyawan harus dimulai dengan melakukan analisis jabatan, sedangkan untuk menyusun uraian jabatan yang diperlukan dalam penempatan dan pembinaan karyawan perusahaan dengan melihat pendidikan dan keterampilan karyawan agar dapat menghadapi persaingan bisnis. Setelah selesai dilakukan analisis jabatan, maka perlu dilakukan evaluasi jabatan untuk menemukan bobot relatif yang diperlukan dalam penyusunan jenjang jabatan yang bermanfaat dalam penetapan sistem imbalan.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal, perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai. Karyawan akan bekerja secara optimal agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, kompensasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Kondisi yang ada pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1 berdasarkan pengamatan penulis, kinerja yang dihasilkan oleh karyawan masih dinyatakan rendah. Dimana ditunjukkan oleh karyawan yang masih belum mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini diduga disebabkan masih kurangnya kompensasi yang diberikan oleh karyawan dinyatakan masih kurang adil dan tidak sesuai dengan jabatan yang dipangkunya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Analisis Jabatan

Menurut Hariandja (2002:48) analisis jabatan adalah sebagai pengumpulan, penilaian, dan penyusunan informasi secara sistematis mengenai tugas-tugas dalam organisasi, yang biasanya dilakukan oleh seorang ahli yang disebut *job analyst*.



Dimensi Analisis Jabatan

Menurut Mangkuprawira (2003:50) dimensi analisis jabatan adalah sebagai berikut:

1. Uraian Jabatan (*Job Description*)

Uraian jabatan adalah pernyataan tertulis yang menggambarkan tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, dan kondisi kerja serta aspek-aspek lain dari sebuah pekerjaan yang biasanya ditulis dalam bentuk cerita. Selain tugas, wewenang, tanggung jawab, hubungan lini, dan kondisi kerja juga dibuat nama jabatan, kode jabatan, tanggal pembuat, penyusunan, departemen, dan lokasi.

2. Persyaratan Jabatan (*Job Specification*)

Persyaratan Jabatan adalah menggambarkan persyaratan karyawan yang diinginkan untuk melaksanakan pekerjaannya, yang dapat berhubungan dengan pendidikan, keahlian, dan persyaratan mental dan fisik.

3. Standar-Standar Kerja (*Job Performance Standard*)

Standar-Standar Kerja merupakan kegiatan dan *output* dari pekerjaan yang menjadi ukuran kinerja karyawan. Ada kalanya suatu pekerjaan tidak begitu jelas hasil kerjanya, misalnya pekerjaan pegawai administrasi, sehingga penilaian unjuk kerjanya mungkin dilihat seperti kehadiran ditempat kerja, hubungan dengan rekan kerja dan sebagainya. Untuk tugas-tugas yang hasil kerjanya sangat jelas, misalnya tugas *salesman* yang menjual barang, dapat dilihat dari jumlah barang yang dijualnya.

4. Evaluasi Jabatan (*Job Evaluation*)

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya *internal equity* dalam pekerjaan sebagaimana merupakan unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah. Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau faktor-faktor seperti tanggung jawab, keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja. Penilaian umumnya dilakukan oleh panitia yang sengaja dibentuk oleh organisasi untuk melakukan evaluasi jabatan.

Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (2011:155) kompensasi diartikan sebagai pemberian pihak perusahaan kepada seseorang atas jasa yang diberikannya baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, bonus, asuransi, ataupun uang liburan .



Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Dimensi Kompensasi

Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada:

1. Produktifitas Kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja adalah faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi yang sama tetapi mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

2. Posisi Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya.

3. Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dari pada karyawan yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan perusahaan pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga memicu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

4. Jenis dan sifat pekerjaan

Besarnya kompensasi karyawan yang bekerja diluar lapangan berbeda dengan karyawan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerja klerikal akan berbeda dengan karyawan yang bekerja pada administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerja teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain pertimbangan profesionalisme karyawan juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini teknik penarikan sampel menggunakan teknik *Disproportionate Stratified Random Sampling* dimana pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata tetapi anggota populasinya heterogen (tidak sejenis). Dimana populasi akan dikelompokkan berdasarkan status kepegawaiannya (karyawan tetap atau karyawan *frilend*), kemudian dari masing-masing status kepegawaian tersebut akan diambil secara acak untuk dijadikan sampel penelitian. Dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah tanggapan responden tentang kualitas pelayanan terhadap kepuasan mahasiswa berdasarkan kuesioner atau angket yang telah disebar. Skala pengukuran yang digunakan adalah *Skala Likert*. *Skala Likert* merupakan skala yang berisi lima tingkatan jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statement/pertanyaan yang dikemukakan melalui opsi yang tersedia. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif dan kuantitatif. Untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara parsial, maka digunakan Uji t yang dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai tabel, sedangkan untuk menguji variabel secara simultan dengan menggunakan uji F yang dilakukan dengan membandingkan F tabel dengan F hitung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas Analisis Jabatan (X_1)

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 42.90 | 41.500 | 0.556 | 0.849 |
| P2 | 43.10 | 41.147 | 0.596 | 0.847 |
| P3 | 42.90 | 41.304 | 0.537 | 0.850 |
| P4 | 43.15 | 42.015 | 0.455 | 0.855 |
| P5 | 43.15 | 40.799 | 0.631 | 0.845 |
| P6 | 43.17 | 43.166 | 0.372 | 0.860 |
| P7 | 43.00 | 41.255 | 0.531 | 0.850 |
| P8 | 42.90 | 43.422 | 0.337 | 0.862 |
| P9 | 43.13 | 38.864 | 0.595 | 0.846 |
| P10 | 43.25 | 39.132 | 0.649 | 0.842 |
| P11 | 43.00 | 38.824 | 0.560 | 0.849 |
| P12 | 43.12 | 38.496 | 0.659 | 0.841 |

Sumber : Data hasil SPSS Versi 16,00 2014

Dari output tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi item dengan total item untuk 12 butir item instrumen yang dipergunakan untuk mengukur variabel analisis jabatan semua memiliki nilai positif dan lebih besar dari r tabel yaitu 0,2759 sehingga semua item instrumen analisis jabatan dinyatakan valid.

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₂)

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 42.25 | 88.113 | 0.545 | 0.947 |
| P2 | 42.13 | 88.550 | 0.517 | 0.948 |
| P3 | 42.35 | 80.544 | 0.836 | 0.938 |
| P4 | 42.48 | 81.431 | 0.875 | 0.937 |
| P5 | 42.21 | 80.405 | 0.797 | 0.939 |
| P6 | 42.33 | 81.048 | 0.847 | 0.938 |
| P7 | 42.46 | 81.979 | 0.791 | 0.940 |
| P8 | 42.33 | 82.773 | 0.762 | 0.940 |
| P9 | 42.33 | 83.283 | 0.687 | 0.943 |
| P10 | 42.56 | 81.114 | 0.660 | 0.945 |
| P11 | 42.48 | 81.431 | 0.875 | 0.937 |
| P12 | 42.21 | 80.405 | 0.797 | 0.939 |

Dari output tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi item dengan total item untuk 12 butir item instrumen yang dipergunakan untuk mengukur variabel kompensasi semua memiliki nilai positif dan lebih besar dari r tabel yaitu 0,2759. sehingga semua item instrumen kompensasi dinyatakan valid.

Tabel. 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 43.71 | 40.641 | 0.317 | 0.798 |
| P2 | 43.88 | 37.516 | 0.472 | 0.784 |
| P3 | 43.27 | 38.632 | 0.693 | 0.771 |
| P4 | 43.35 | 38.780 | 0.643 | 0.774 |
| P5 | 43.48 | 38.255 | 0.632 | 0.772 |
| P6 | 43.54 | 37.430 | 0.590 | 0.773 |
| P7 | 43.71 | 39.033 | 0.432 | 0.788 |
| P8 | 43.90 | 38.402 | 0.411 | 0.791 |
| P9 | 43.85 | 39.505 | 0.312 | 0.802 |
| P10 | 43.87 | 38.550 | 0.356 | 0.798 |
| P11 | 43.67 | 39.322 | 0.406 | 0.790 |
| P12 | 43.54 | 41.391 | 0.320 | 0.797 |

Dari output tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi item dengan total item untuk 12 butir item instrumen yang dipergunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan semua memiliki nilai positif dan lebih besar dari r tabel yaitu 0,2759. sehingga semua item instrumen kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap 12 item instrumen analisis jabatan diperoleh nilai *Cornbach Alpha* sebesar 0,861. nilai *Cornbach Alpha* tersebut lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti bahwa semua instrumen yang dipergunakan untuk mengukur analisis jabatan dapat dinyatakan reliabel.

Tabel. 4 Hasil Uji Reabilitas Analisis Jabatan (X₁)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.861 | 12 |

Hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap 12 item instrumen kompensasi diperoleh nilai *Cornbach Alpha* sebesar 0,946. Nilai *Cornbach Alpha* tersebut lebih besar dari 0,6 bahkan mendekati 1,0. Hal ini berarti bahwa semua instrumen yang dipergunakan untuk mengukur kompensasi dapat dinyatakan reliabel.

Tabel. 5 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X₂)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.946 | 12 |

Hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap 12 item instrumen kinerja karyawan diperoleh nilai *Cornbach Alpha* sebesar 0,801. nilai *Cornbach Alpha* tersebut lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti bahwa semua instrumen yang dipergunakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel.

Tabel. 6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.801 | 12 |

Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat menggunakan analisis regresi adalah paling minimal data interval, dari data ordinal tersebut harus dinaikkan menjadi data interval, dalam penelitian ini proses tersebut dilakukan melalui *Metode of Sucesive Interval (MSI)* dengan bantuan program *Microsoft Exel 2007*, skala interval menentukan perbedaan,

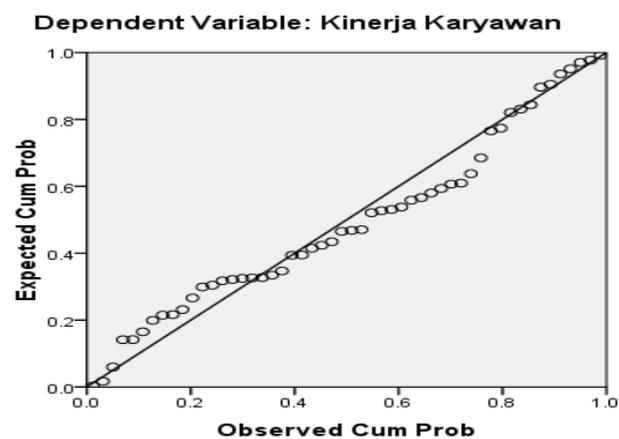
urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model ini regresi untuk menguji apakah nilai residual secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang dimiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Cara yang bisa digunakan untuk menguji normalitas pada model regresi antara lain dengan analisis grafik normal P-p plot.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar. 1 Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah pengujian untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara anggota dari serangkaian observasi yang terletak berderetan secara series dalam waktu (untuk data *time series*) atau korelasi antara tempat yang berdekatan (untuk data *cross sectional*). Untuk menguji adanya pengaruh autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji *Durbin Watson (DW Test)*. Dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS version 16.0 *for windows* diperoleh output sebagai berikut:

Tabel. 7 Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | 0.812 ^a | 0.659 | 0.645 | 3.93574 | 0.659 | 47.408 | 2 | 49 | 0.000 | 1.751 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Analisis Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 data variabel yang menjelaskan sebanyak 2, maka nilai *Durbin Watson* pada tingkat kepercayaan 5% adalah $dL = 1,4741$ dan $dU = 1,6334$. Maka didapat nilai $4 - dL$ yaitu $4 - 1,4741 = 2,5259$ dan $4 - dU$ yaitu $4 - 1,6334 = 2,3666$.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) berada didaerah bebas autokorelasi, dimana $dU < DW < 4 - dU$ yaitu $1,6334 < 1,751 < 2,3666$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model regresi. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan analisis regresi yaitu dengan melihat besarnya *Tolerance* dan VIF. Dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS Version 16.0 for windows diperoleh output sebagai berikut:

Tabel. 8 Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 10.586 | 3.218 | | 3.290 | 0.002 | | |
| | Analisis Jabatan | 0.558 | 0.106 | 0.578 | 5.254 | 0.000 | 0.574 | 1.743 |
| | Kompensasi | 0.228 | 0.082 | 0.306 | 2.779 | 0.008 | 0.574 | 1.743 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output data tersebut dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji multikolinieritas menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu analisis jabatan dan kompensasi memiliki

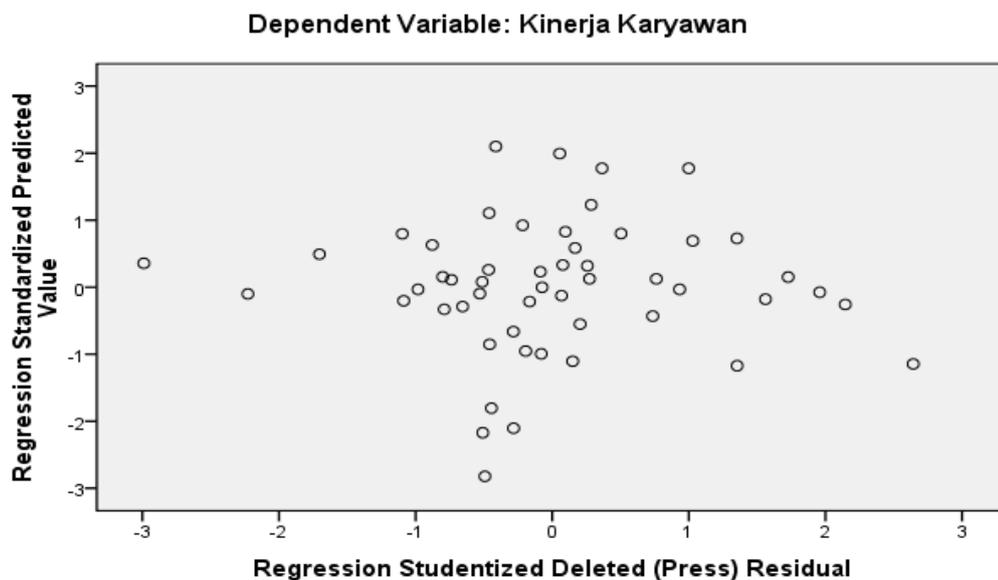
nilai *tolerance* > 0,1 (10%) dan memiliki VIF < 10, artinya tidak ada korelasi antara variabel independen. Hal ini dapat disimpulkan pula bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heterokedatisitas

Uji Heterokedatisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian (homoskedatisitas) dari residual satu dengan pengamatan yang lain. Untuk mmelakukan pengujian heterokedatisitas dilakukan dengan cara melihat pola titik-titik grafik *scatterplot* regresi.

Adapun grafik *scatterplot* regresi dari pengaruh analisis jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1 dapat dilihat pada gambar berikut:

Scatterplot



Gambar. 2 Grafik *Scatterplot*

Dari grafik *scatterplot* regresi tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Sebagaimana terlihat titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedatisitas dalam model regresi.

Analisis Hubungan Variabel dan Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas dan uji heterokedatisitas, maka selanjutnya akan dilakukan analisis pengaruh antara variabel dan

pengujian hipotesis. Untuk mengetahui adanya pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan, antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka terlebih dahulu akan dikemukakan pengaruh antara kinerja karyawan (Y) dengan analisis jabatan (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan menggunakan rumus koefisien korelasi, dengan bantuan SPSS version 16.0 for windows diperoleh output sebagai berikut:

Tabel. 9 Uji *Correlations* Kinerja Karyawan (Y) dengan Analisis Jabatan (X_1) dan kompensasi (X_2)

| | | Kinerja Karyawan | Analisis Jabatan | Kompensasi |
|------------------|-----------------------------------|------------------|------------------|------------|
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | 1 | 0.778** | 0.684** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 | 0.000 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 2227.729 | 1796.322 | 2047.110 |
| | Covariance | 43.681 | 35.222 | 40.139 |
| | N | 52 | 52 | 52 |
| Analisis Jabatan | Pearson Correlation | 0.778** | 1 | 0.653** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | | 0.000 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 1796.322 | 2391.785 | 2025.966 |
| | Covariance | 35.222 | 46.898 | 39.725 |
| | N | 52 | 52 | 52 |
| Kompensasi | Pearson Correlation | 0.684** | 0.653** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | |
| | Sum of Squares and Cross-products | 2047.110 | 2025.966 | 4025.117 |
| | Covariance | 40.139 | 39.725 | 78.924 |
| | N | 52 | 52 | 52 |

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

Dari output *correlation* yang telah diperoleh seperti tabel tersebut diatas, maka dapat dijelaskan bahwa:

- Hubungan antara variabel analisis jabatan dengan variabel kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,778 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara analisis jabatan dengan kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1.
- Hubungan variabel kompensasi dengan kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,684 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja1.
- Terjadi hubungan korelasi yang kuat antara variabel analisis jabatan dengan variabel kompensasi yaitu 0,653. hal ini dapat diartikan bahwa pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1 analisis jabatan sangat berpengaruh terhadap kompensasi.

d. Dari output signifikansi atau sig. (2-tailed) diperoleh angka 0,000 untuk analisis jabatan dengan kinerja karyawan, 0,000 untuk kompensasi dengan kinerja karyawan dan 0,000 untuk analisis jabatan dengan kompensasi. Hal ini menunjukkan korelasi antara variabel adalah sangat nyata dan signifikan karena semua probabilitas jauh dibawah 0,05.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS version 16.0 *for windows*. Adapun output yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel. 10 Model Summary
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | Durbin-Watson |
| 1 | 0.812 ^a | 0.659 | 0.645 | 3.93574 | 0.659 | 47.408 | 2 | 49 | 0.000 | 1.751 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Analisis Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Angka R adalah 0,812 artinya korelasi berganda antara variabel analisis jabatan dan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1 terdapat pengaruh yang kuat yaitu sebesar 0,812.
- Angka R Square atau R² menunjukkan koefisien penentu (koefisien determinasi) sebesar 0,659 yang dikonversikan ke dalam persen yang diartikan prosentase sumbangan pengaruh variabel analisis jabatan dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1 adalah sebesar 65,90 persen sedangkan sisanya 34,10 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
- Angka *Std. Error of the Estimate* adalah 3,93574 yang diartikan bahwa kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksikan kinerja karyawan adalah 3,93574.

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dijelaskan persamaan regresi multipel adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,586 + 0,558X_1 + 0,228X_2$$

Adapun arti angka-angka dalam persamaan regresi multipel di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta adalah sebesar 10,586 menyatakan bahwa jika tidak ada analisis jabatan dan kompensasi maka kinerja karyawan bernilai 10,586.
- b. Nilai koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,558 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai skor analisis jabatan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,558.
- c. Nilai koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,228 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai skor kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,228.

Tabel.11 *Coefficients* Analisis Jabatan (X_1) Dan Kompensasi (X_2) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 10.586 | 3.218 | | 3.290 | 0.002 | | |
| Analisis Jabatan | 0.558 | 0.106 | 0.578 | 5.254 | 0.000 | 0.574 | 1.743 |
| Kompensasi | 0.228 | 0.082 | 0.306 | 2.779 | 0.008 | 0.574 | 1.743 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara pasial, maka berdasarkan tabel *coefficients* dapat disimpulkan:

- a. Nilai t hitung variabel analisis jabatan (X_1) sebesar 5,254 dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $52 - 2 - 1 = 49$, dilakukan uji dua sisi di dapat t tabel sebesar 2,009. karena t hitung $>$ t tabel ($5,254 > 2,009$) maka terdapat pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1.
- b. Nilai t hitung variabel kompensasi (X_2) sebesar 2,779 dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $52 - 2 - 1 = 49$, dilakukan uji dua sisi di dapat t tabel sebesar 2,009. karena t hitung $>$ t tabel ($2,779 > 2,009$) maka terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brother Cabang Baturaja 1.

Kemudian untuk mengetahui apakah regresi linier berganda yang didapat dari perhitungan sebelumnya ada artinya jika dipergunakan untuk membuat kesimpulan tentang pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dipergunakan Uji F. Dengan bantuan program SPSS Version 16.0 *for windows* diperoleh output sebagai berikut:

Tabel. 12 Uji F tes atau Anova

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1468.717 | 2 | 734.359 | 47.408 | 0.000 ^a |
| | Residual | 759.011 | 49 | 15.490 | | |
| | Total | 2227.729 | 51 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Analisis Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji F tes Anova di atas, diperoleh F hitung sebesar 47,408 dan signifikansi 0,000 dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $52 - 2 - 1 = 49$ maka diperoleh F tabel sebesar 3,192 karena F hitung > dari F tabel ($47,408 > 3,192$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa antara analisis jabatan dengan kinerja karyawan PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1 terdapat pengaruh yang signifikan, dimana koefisien korelasi adalah sebesar 0,778 yang berarti terdapat pengaruh yang kuat antara analisis jabatan dengan kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1. Antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1 terdapat pengaruh yang signifikan, dimana koefisien korelasi adalah sebesar 0,684 yang berarti terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara analisis jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1. Hal tersebut ditunjukkan oleh R sebesar 0,812 yang berarti mempunyai pengaruh yang kuat antara analisis jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1. R Square menunjukkan angka 0,659 yang berarti sebesar 65,90 persen kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1 dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan sisanya $(100,00\% - 65,90\%) = 34,10$ persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan tabel *coefficients* dapat disimpulkan bahwa secara parsial analisis jabatan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers

Cabang Baturaja. Dari uji Anova atau uji F, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,408 > 3,192$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja.

Saran

1. Mengingat kuatnya pengaruh analisis jabatan dengan kinerja karyawan serta secara parsial analisis jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka saran yang diberikan pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1 untuk menduduki sebuah jabatan yang kosong agar lebih selektif dalam menyeleksi karyawan atau pelamar yang hendak ditempatkan sehingga sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sebaiknya PT Thamrin Brotehr Cabang Baturaja memberikan kompensasi yang adil dan layak agar kebutuhan fisik, pengakuan, rasa nyaman dapat terpenuhi sehingga produktifitas kerja dapat tercapai secara optimal. Karena secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan pada PT Thamrin Brotehrs Cabang Baturaja 1.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya faktor lain seperti persepsi, demografi dan sebagainya tetap diperhatikan. Dikarenakan hasil penelitian menunjukkan sebesar 34,10 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Badrudin, 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Bandung. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. 2001. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta. Grasindo.
- Manulang. 1981. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Purwanto, 2006. *Manajemen Strategi Pedoman Jitu Membedik Sasaran Perusahaan Melalui Analisis Aspek Internal dan Eksternal*. Bandung. Yrama Widya.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Analisis Statistik Data*. Yogyakarta: MediaCom.



Program Pascasarjana STIE Trisna Negara. 2008. *Pedoman Penulisan Tesis Magister Manajemen STIE Trisna Negara. Cetakan Ke 12.* Belitang OKU Timur.

Rue, Leslie W. Terry, George R. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen.* Jakarta. Bumi Aksara.

Riduan. 2003. *Dasar-Dasar Statistika.* Bandung. Alfabeta.

Siswanto. 2005. *pengantar Manajemen.* Bandung. Bumi Aksara.

Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Bumi Aksara.

Schuler, Randal S, Jackson Susan E, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21 Edisi Keenam Jilid 1.* Jakarta. Erlangga.