

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWANPADA PT ASURANSI JIWASRAYA GORONTALO

Zuchri Abdussamad

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo

Emai: zuchriabdussamad@yahoo.com

Abstract: These results indicate that: 1) Increased labor productivity through compensation on PT. BNI Life Insurance Gorontalo simultaneously significant effect on the productivity of employees working koofiensi shown derterminasi $r^2 = 0.512$, or by 51.2% and the remaining 48.8% is influenced by other factors; 2) Increased productivity of employees through compensation have a significant effect on the productivity of the employees indicated by ($t = 6.061$). This is indicated by the regression results where the value of $\beta 0.578$ These results indicate that with the right policies and the compensation received by the employee, the employee will improve the performance of PT. BNI (Persero) Gorontalo.

Keyword: Compensation, work productivity, employees, performance

Abstrak: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Peningkatan produktivitas kerja melalui kompensasi pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya ditunjukkan koofiensi derterminasi $r^2 = 0.512$ atau sebesar 51,2% dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain; 2) Peningkatan produktivitas karyawan melalui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan oleh ($t_{hitung} = 6,061$). Hal ditunjukkan oleh hasil regresi dimana nilai $\beta 0,578$ Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) Gorontalo.

Keywords : Kompensasi, produktivitas kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, permasalahan yang sering dihadapi oleh seorang pimpinan yaitu bagaimana cara yang harus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini berkaitan dengan usaha dalam memotivasi karyawan melakukan pengawasan dan menciptakan budaya kerja yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan konsusif. Hal ini bertujuan untuk dapat mendorong para karyawan agar dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal dan dapat mendukung pencapaian tujuan di dalam organisasi.

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia yaitu menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktifitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*output*). Dengan demikian, produktivitas kerja menurut Nawawi (1998: 126) adalah perbandingan antara

hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Setiap organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang merupakan salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja karena seseorang yang bekerja akan merasa dihargai oleh masyarakat sekitar, dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi dapat memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Sastrohadiwiryono (2003: 181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Simamora (2004: 445) yang mengklasifikasi jenis motivasi yang terdiri dari, Gaji (*salary*), Upah (*wages*), Insentif (*Incentive*), Tunjangan (*benefit*), Fasilitas (*Perquisites*).

Dalam kaitannya dengan kompensasi pada PT Asuransi Jiwasraya yaitu kompensasi yang sering dijadikan alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar lebih berkualitas dalam hal produktivitas kerjanya sehingga tercapailah apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, apabila tidak diikuti oleh pemberian kompensasi yang baik, akan dapat menurunkan hasil kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menarik permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan, yaitu kinerja karyawan yang belum maksimal dalam setiap unit kerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian pimpinan dalam memfasilitasi karyawan yang bekerja baik dalam bentuk moral, yang berupa memotivasi karyawan, maupun dukungan materil yang berupa pemberian kompensasi. Hal lainnya yang menjadi masalah yaitu adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena kurangnya dorongan semangat bagi karyawan sehingga karyawan bekerja tidak maksimal. Kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti banyaknya karyawan yang sering keluar masuk kantor pada jam kerja, karyawan yang sering datang terlambat, dan adanya karyawan yang sering pulang sebelum waktunya. Pemberian kompensasi yang dilakukan belum sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan, dalam hal ini seperti, karyawan agen atau karyawan tidak tetap yang telah menyelesaikan pekerjaannya, yang telah mencapai target atas apa yang diinginkan perusahaan, tetapi bonus yang diperoleh belum sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan didalam mencapai tujuan dalam organisasi.

KAJIAN TEORI

Kompensasi. Werther dan Davis (1996: 259) mengartikan kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang ia berikan kepada organisasi. Menurut Simamora (2004: 442), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Sulistiani dan Rosida (2009: 256), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu dalam penerapannya, kompensasi dapat dibagi menjadi lima jenis kompensasi. Menurut Simamora (2004: 445) jenis kompensasi yaitu: (1) Gaji (*salary*), yaitu imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan, (2) Upah (*wages*), yaitu imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan, (3) Insentif (*Incentive*), jenis kompensasi yaitu di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat berdasarkan hasil kinerja, (4) Tunjangan (*benefit*), yaitu jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian, (5) Fasilitas (*Perquisites*), yaitu jenis dan kompensasi *non financial* yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

Dalam upaya pemberian kompensasi untuk dapat memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, perusahaan terlebih dahulu dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Menurut Simamora (2003: 438) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu: (1) Produktivitas, dimana organisasi apa pun mengharap keuntungan baik materil maupun nonmateril, maka dari itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerjanya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Untuk itu, organisasi tidak akan memberikan kompensasi melebihi kontribusi kepada organisasi melalui organisasi mereka, (2) Kemampuan untuk membayar, yaitu pemberian kompensasi akan bergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar pekerjaannya, (3) Kesediaan untuk membayar. Hal ini akan mempengaruhi terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi tetapi belum tentu mereka mau memberikan kompensasi yang memadai, (4) Permintaan dan penawaran tenaga kerja, pemberian kompensasi dipengaruhi oleh sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja, dimana bagi tenaga kerja yang kemampuannya banyak dipasaran kerja maka mereka akan memberikan kompensasi yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang memiliki kemampuan yang langka dipasar tenaga kerja, (5) Serikat pekerja. Dengan adanya organisasi-organisasi pekerja akan memengaruhi sistem pemberian kompensasi, organisasi pekerja ini, biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang layak, dan (6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan dimana, melalui peraturan perundang-undangan ini jelas akan memengaruhi sistem pemberian kompensasi oleh setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta.

Produktivitas Kerja. Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2009: 156-157), produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa dengan masukan (*input*) yang sebenarnya.

Menurut Sedarmayanti (2004: 57), produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Produktivitas merupakan suatu pencapaian hasil kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk itu, terdapat dua aspek penting dalam produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2004: 59), yaitu:

- 1) Efisiensi, merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan masukan yang sebenarnya terlaksana. Kalau masukan yang sebenarnya digunakan untuk semakin besar penghematannya, tingkat efisiensi semakin tinggi. Dalam hal ini yang dimaksud adalah sebagai berikut: (a) *Timeless*, merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain, (b) *Cost-effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil, (c) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan, dan (d) *Interpersonal impect*, merupakan tingkat sejauh mana pekerja memelihara diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.
- 2) Efektivitas, merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai dengan baik secara kualitas ataupun waktu. Kalau persentase target yang dapat tercapai itu semakin besar, tingkat efektivitas semakin tinggi atau semakin kecil persentase target dapat tercapai, semakin rendah tingkat efektivitasnya. Dalam hal ini yang termasuk dalam efektivitas adalah sebagai berikut: (a) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan, dan (b) *Quantity*, merupakan tingkat sejauh mana jumlah yang dihasilkan.

Dalam paparan aspek-aspek produktivitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan secara efektif dan efisien, untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, menurut Sedarmayanti (2004: 72) yaitu:

- 1) Sikap Mental. Sikap mental merupakan motivasi kerja. Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun secara ekstrinsik yang membuat karyawan mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga menggunakan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan.
- 2) Pendidikan. Pada umumnya organisasi yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas akan arti penting produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang proaktif.
- 3) Keterampilan. Pada aspek tertentu, apabila karyawan semakin terampil, akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

- 4) Manajemen. Pengetian manajemen dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengandalkan staf atau bawahannya. Apabila manajemen tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang paling produktif.
- 5) Hubungan Industrial Pancasila mencakup: (a) Menciptakan tenaga kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat, (b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas, dan (c) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

Penelitian Terdahulu. Hasil penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Meskipun ada perbedaan pada objek atau variabel yang diteliti, penelitian tersebut dapat dipakai sebagai gambaran bagi penelitian berikutnya untuk melakukan penelitian. Adapun hasil penelitian terdahulu tersebut antara lain :

Arifin Tahir, (2003), meneliti tentang “Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Togo Jaya Gorontalo”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh faktor perilaku kepemimpinan terhadap penetapan karyawan, pengaruh faktor perilaku kepemimpinan terhadap kompensasi, pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, pengaruh faktor penetapan kerja karyawan terhadap kepuasan, dan pengaruh faktor kompensasi terhadap kepuasan kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut digunakan penelitian pada karyawan PT Togo Jaya Gorontalo, dengan menarik sampel secara acak sebanyak 60 responden. Data dijangkau melalui angket dan wawancara serta observasi langsung. Data diolah dengan menggunakan teknik analisis korelasi sederhana dan korelasi ganda. Hasil analisis menyimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan yang baik akan diikuti oleh sistem penempatan karyawan yang baik pula. Dalam arti bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap penempatan karyawan sangat besar. Hal ini didukung oleh analisis statistik yang sangat kuat yakni 0,648.

Perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kompensasi. Perilaku kepemimpinan yang baik akan mendorong pekerja untuk berprestasi yang dampaknya adalah peningkatan produktivitas, sedangkan peningkatan produktivitas konsekuensi logisnya adalah kompensasi. Faktor penetapan karyawan berpengaruh terhadap kompensasi. Hal ini didukung oleh analisis statistik yakni sebesar 0,725. Faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini terbukti dengan dukungan uji statistik yakni sebesar 0,648. Faktor penempatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

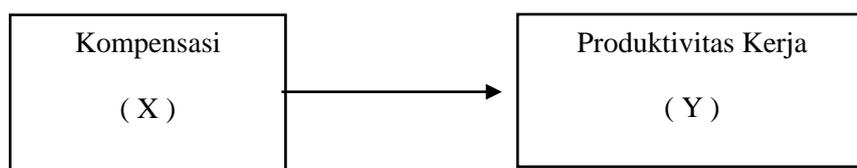
Analisis korelasi pengaruh sangat kuat yakni sebesar 0,813. Faktor kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dalam arti bahwa semakin baik sistem kompensasi akan diikuti dengan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Hal ini terbukti dengan analisis statistik yang sangat kuat sebesar 0,794. Faktor perilaku kepemimpinan, penempatan karyawan, kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Togo Jaya Gorontalo. Besar pengaruh tersebut diperhatikan oleh besarnya koefisien determinasi yakni sebesar 0,808. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa secara sendiri-sendiri maupun secara simultan faktor perilaku kepemimpinan, penempatan karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Christomus H. Sirait (2006). tentang “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil” menjelaskan tentang hubungan kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Denma Mabes TNI. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel dalam penelitian ini, produktivitas kerja sebagai variabel terikat Y (dependen), sedangkan kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan sebagai variabel bebas Y (independen). Metode analisis data yang digunakan dalam menjawab tujuan penelitian adalah metode statistik dengan menggunakan analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini, Christomus H. Sirait menyimpulkan bahwa kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan (6,717) dengan nilai koefisien regresi 0,512 pada signifikansi 0,000 terhadap produktivitas kerja (Y), motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang sedang (4,463) dengan nilai koefisien regresi 0,277 pada signifikansi 0,000 terhadap produktivitas kerja (Y), dan kepemimpinan (X_3) mempunyai signifikan (5,887) dengan nilai koefisien regresi 0,531 pada signifikansi 0,000 terhadap produktivitas kerja (Y). kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan 26,894 F_{hitung} dengan signifikansi 0,000 terhadap produktivitas kerja (Y).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan metode ini peneliti diharapkan dapat menjelaskan pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif, yang dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya. Dengan desain sebagai berikut (Gambar 1).



Gambar 1. Desain Penelitian

Variabel X Independen: Kompensasi. Menurut Simamora (2004: 445), indikator – indikator kompensasi yaitu: (a) Gaji (*salary*), (b) Upah (*wages*), (c) Insentif (*Incentive*), (d) Tunjangan (*benefit*), dan (e) Fasilitas (*Perquisites*)

Variabel Y Dependen: Produktivitas Kerja. Menurut Sedarmayanti (2004: 59), indikator-indikator produktivitas kerja yaitu: (1) Efisiensi, dan (2) Efektivitas

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di lingkungan PT Asuransi Jiwasraya, dengan jumlah karyawan 37 orang. Dalam menentukan sampel,

peneliti menggunakan metode sensus karena semua unit akan dijadikan sebagai unit analisis yaitu sejumlah 37 orang karyawan. Data yang dikumpulkan guna mendukung penelitian ini adalah data yang bersumber dari: (1) Sumber data prime, yaitu data yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan responden, yang berada di dalam lingkup perusahaan PT Asuransi Jiwasraya, dan (2) Sumber data sekunder, yaitu data yang berupa dokumen-dokumen penting yang ada pada PT Asuransi Jiwasraya, seperti: profil dari perusahaan yang bersangkutan, struktur organisasi, dan sumber-sumber pustaka lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel kompensasi (X).

Hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel bebas (X) menunjukkan semua item atau pertanyaan yang digunakan, semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r-kritis yang ditentukan yakni 0.3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur kedua variabel tersebut telah menunjukkan tingkat ketepatan yang cukup baik.

Pengujian reliabilitas menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0.951 untuk variabel Kompensasi (X). Nilai koefisien reliabilitas ini lebih besar dari pada nilai patokan yakni sebesar 0.5 atau 0.6. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel saluran distribusi tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain instrumen yang digunakan tersebut telah menunjukkan kekonsistenan pengukuran pada semua respondennya (semua responden telah menginterpretasikan pertanyaan instrumen dengan benar).

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel produktivitas kerja (Y).

Hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel produktivitas kerja menunjukkan dari lima belas item atau pertanyaan yang digunakan, semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r-kritis yang ditentukan yakni 0.3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kelima belas item pertanyaan yang digunakan tersebut telah menunjukkan tingkat ketepatan yang cukup baik dan dapat digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja. Pengujian reliabilitas menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0.944. Nilai koefisien reliabilitas ini lebih besar dari nilai patokan yakni sebesar 0.5 atau 0.6. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain, instrumen yang digunakan tersebut telah menunjukkan kekonsistenan pengukuran pada semua respondennya (semua responden telah menginterpretasikan pertanyaan instrumen dengan benar).

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Normalitas. Salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis regresi linear baik sederhana maupun berganda adalah data variable dependen (terikat)

harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk itu sebelum diolah lebih lanjut, dilakukan pengujian asumsi normalitas tersebut dengan melakukan pengujian terhadap hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data variable dependen berdistribusi normal

H_1 : Data variable dependen tidak berdistribusi normal

α : 5%

Kriteria uji: Tolak H_0 jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari α , terima dalam hal lainnya.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS dan didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual Persamaan
N	37
Kolmogorov-Smirnov Z	0.835
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.489

Berdasarkan Tabel 1, dijelaskan bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,835 dan tidak signifikan secara statistik (0,489) atau lebih besar dari pada 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan pada Tabel 1, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.489. Nilai ini jauh lebih besar dari pada nilai α sebesar 0.05 sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel Produktivitas Kerja berdistribusi normal. Asumsi ini juga diperkuat dengan hasil plot data yang memperlihatkan data menyebar di sekitar garis lurus sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana. Regresi Sederhana. Setelah dilakukan uji asumsi normalitas dan ternyata dipenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dengan SPSS 10 ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil analisis regresi linier sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.872	5.337		3.349	.002
	Kompensasi	.578	.095	.716	6.061	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 17.872 + 0.578 X$$

Dari model tersebut dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut : (1) Jika tidak terdapat hubungan atau pengaruh dari variable-variabel bebas dalam model (pengaruhnya tidak signifikan), rata-rata Produktivitas Kerja adalah sebesar 17,872 satuan, (2) Terdapat pengaruh yang positif kompensasi terhadap produktivitas kerja. Setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar satu-satuan akan menyebabkan kenaikan variable produktivitas kerja sebesar 0.578 kali.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel saluran distribusi sebesar 6.061 dengan p-value sebesar 0.000. Nilai p-value ini lebih kecil dari pada nilai signifikansi 1%, maupun 5% sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam menentukan Produktivitas Kerja di PT Jiwasraya (Persero) pada tingkat kepercayaan 99%.
 c. Pengujian dan intrepresentasi koefisien determinasi. Berdasarkan hasil estimasi model persamaan regresi yang telah dilakukan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebagai berikut.

Tabel 3. Pengujian Interpretasi Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.498	8.327

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari Tabel 3 diperoleh nilai R-Square sebesar 0,512. Nilai ini berarti bahwa sebesar 51,2 % variabilitas mengenai Produktivitas Kerja di PT Asuransi Jiwasraya dapat diterangkan oleh variabel-variabel bebas dalam model (Kompensasi), sedangkan sisanya sebesar 48,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model.

Tabel 4 menjelaskan keseluruhan hasil analisis regresi linier Sederhana:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Standardized Coefficients (β)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan	
Kompensasi (X)		0,578	6,061	0,000	Signifikan
R	= 0,716				
R Square	= 0,512				
Adjusted R Square	= 0,498				
F _{hitung}					
Sign. F	= 0,000				
F _{tabel}	= 0,99				
Alpha	= 0,05				

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi di lingkungan PT Jiwasraya (Persero) Gorontalo berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi ini memiliki pengaruh signifikan sebesar (t_{hitung} = 6,061). Kompensasi adalah hal terpenting

dalam sistem manajemen perusahaan, tanpa adanya kompensasi laju pertumbuhan perusahaan akan lambat. Untuk itu, diperlukan cara untuk membangun kinerja karyawan demi meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sangat rasional sebab menyangkut dengan kebutuhan personal, siapapun itu dan apa pun itu. Kompensasi diberikan semata-mata untuk kesejahteraan karyawan serta sebagai alat untuk membangun motivasi dan spirit karyawan untuk lebih menghasilkan kinerja yang bagus. Meskipun demikian, perusahaan kurang memperhatikan hal lain yang bisa juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil analisis yang lebih jauh dan berdasarkan pendapat beberapa karyawan, masih terdapat beberapa hal yang masih perlu diperbaiki antara lain: motivasi serta peran pimpinan dalam memberikan arahan kepada karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja antara lain yaitu masih adanya karyawan yang terlambat baik kehadiran maupun dalam pelaksanaan kegiatan kerja. Permasalahan di atas menjadi penghambat produktivitas kerja, sehingga PT Jiwasraya (Persero) perlu memperbaiki segala kekurangan tersebut dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan pengaruh dari variabel yang dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo dapat ditunjukkan melalui hasil yang diperoleh (R -Square) sebesar 0,512 atau sebesar 51,2 % dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini, faktor-faktor tersebut antara lain menyangkut tentang kepemimpinan, faktor pendidikan baik formal maupun nonformal, fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat membantu terciptanya produktivitas kerja yang maksimal dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut memberikan peluang untuk dijadikan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

PENUTUP

Simpulan. Pertama. Kompensasi di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Gorontalo berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kedua. Kompensasi secara efektif dan efisien mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dinyatakan dengan persamaan regresi. Selanjutnya dalam perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 51,2 % variabilitas mengenai produktivitas kerja terhadap PT Jiwasraya (Persero) Gorontalo dapat dinilai dari saluran distribusi, sedangkan sisanya sebesar 48,8 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan pada akhirnya dapat direkomendasikan beberapa hal yang perlu dicermati pihak yang terkait antara lain: (1) Bagi PT. Jiwasraya (Persero) Gorontalo yang memperhatikan kompensasi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja diharapkan terus melaksanakan strategi tersebut dengan memperbaiki beberapa kekurangan antara lain: memperhatikan kompensasi bagi karyawan yakni dengan memberi *balancing* antara *job position* dengan *salary* atau *benefit* yang harus diterima karyawan sebab hal ini sangat berpengaruh terhadap tumbuhnya spirit atau, (2) Bagi perusahaan yang sejenis dapat mengadopsi strategi ini dalam rangka peningkatan produktivitas kerja demi kemajuan bersama dan mendukung kemajuan daerah, dan (3) Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Christomus H. Sirait (2006) "Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil", *Tesis*. PPs UPN "Veteran" Jakarta
- Nawawi, H dan Martini H., (1998) *Administrasi Personil Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nawawi. H. Hadari, (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Sastrohadiwiryono, Bedjo Siswanto, (2002) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sedarmayanti, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora Hendry, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sulistiani dan Rosida, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Tahir Arifin, (2003) Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Togo Jaya Gorontalo. *Tesis*, PPs UNSRAT, Manado
- Werther, William B, (1981) *Personnel Management and Human Resources*. Mc. Graw Hill Inc, Kogakusha. Japan
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwanto, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta. Bandung