

PENGARUH KOMPENSASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN AIR MINUM DAERAH (PDAM) KOTA SOLOK

DEVINA DAMARA¹; AFNI YENI²; HENDRI IRAWAN³

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin
Jln. Jend. Sudirman No.06, Kp. Jawa Kec. TJ. Harapan Kota Solok, Sumatera Barat 27317
E-mail : devinadamara0601@gmail.com

Abstract: This research aims to determine the implementation of employee performance from compensation factors and work productivity with a sample of 63 respondents who were studied using quantitative methods. Based on the results of statistical analysis, it can be interpreted that compensation partially has a significant effect on employee performance, this is proven by the t test with a significant value of 2,000 > 2.30 in the significance level value, 0.000 < 2,000. So it can be interpreted that the development of compensation has a significant effect on employee performance. Based on the results of statistical analysis, it can be concluded that Work Productivity partially has a significant effect on Employee Performance. This is proven by the t test with a significant value of 2,301 > 2,000 and a significance level value of 0.025 < 0.05, so it can be concluded that Performance has a significant effect on Work Productivity. So it can be concluded that, Compensation and Work Productivity have a significant effect. This can be proven, so it can be concluded that Work Productivity was carried out using the f test with a calculated f significant value of 3.15 and 35.152 with the resulting significant value of 0.00. This can also be seen from the Rsquare obtained at 2,301.

Keywords: *Compensation,; Work Productivity; Employee Performance*

Didalam dunia pekerjaan tiap karyawan memiliki hak dan tanggung jawab, yang harus dilakukan, didalam proses tiap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi telah dilaksanakan dengan baik, maka peranan organisasi atau perusahaan adalah dengan memberikan hak yang dalam bentuk apapun salah satunya kompensasi, penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai karya mereka, karyawan menyumbangkan baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki dan perusahaan menghargainya dalam bentuk kompensasi atau *reward*.

Dalam kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan, diperlukan kemauan dan keahlian dari dalam diri seseorang pegawai untuk melakukan usaha

sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Kaswan (2017: 278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi, pendapat ahli lain juga berpendapat bahwa kinerja juga perlu dipahami dalam pencapaiannya, tidak hanya perilaku maupun kemampuan dalam mencapai tujuan, (Engel, 2019).

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018) upah dan gaji merupakan hal yang penting untuk semua orang, khususnya bagi mereka yang bekerja. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, yang dapat

memenuhi kebutuhan hidupnya, (Mulyapradana et al., 2020).

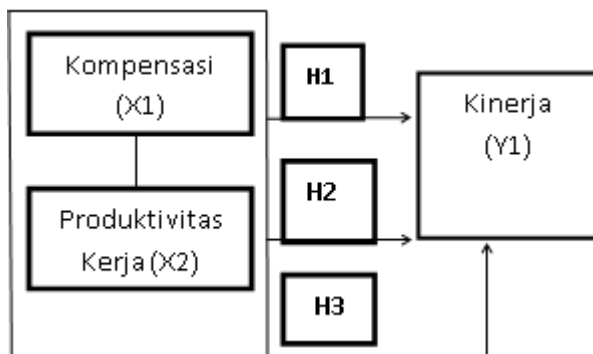
Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif, produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran, (Prof. Dr. Wibowo, S.E., 2014).

Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, dimana yang pertama adalah efektivitas, mengacu pada pencapaian unjuk kerja maksimal (berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu), (K. baiti, 2020).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah :

- H1 : Diduga pengaruh kompensasi berdampak positif terhadap pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok
- H2 : Diduga produktivitas kerja berdampak positif terhadap pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok
- H3 : Diduga kompensasi dan produktivitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



METODE

Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian deskriptif

dengan pendekatan kuantitatif, metode deskriptif dipilih karena dalam penelitian ini untuk menggambarkan permasalahan yang diteliti serta mengintegrasikan data yang ada secara objektif, untuk mendapatkan data maka digunakan metode survei terhadap responden dalam menganalisis Implementasi kinerja pegawai dari faktor kompensasi dan produktivitas kerja.

HASIL

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui atau mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu item dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Regresi linier berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor, yaitu menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih untuk variabel kuantitatif. Persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 12,290 + 0,199 X_1 + 0,520 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 12,290 yang artinya jika variabel Kompensasi (X1), Produktivitas Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) nilainya tetap atau nol maka kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok meningkat nilainya sebesar 12,290.
- 2) Koefisien regresi pada variabel Kompensasi (X1), sebesar 0,199 artinya terjadi hubungan yang positif antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok sebesar 0,199

- 3) Koefisien regresi pada variabel Produktivitas Kerja (X2), sebesar 0,520 adalah positive artinya terjadi hubungan positif antara Produktivitas Kerja (X2) dengan kinerja karyawan. Bila terjadi peningkatan satu variabel dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai yang naik adalah 0,520

Uji determinasi (R²) digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel independent (Kompensasi, Produktivitas Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sedangkan untuk melihat seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent dengan melihat nilai R. nilai R square sebesar 0,541 atau 54,1%. Hasil ini yang artinya variabel independent Kompensasi (X1), Produktivitas Kerja (X2), memiliki pengaruh terhadap dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 0,459 atau 45,9%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini.

Uji hipotesis yaitu merupakan bagian dari statistik inferensial yang bertujuan untuk menarik kesimpulan mengenai suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi tersebut, tujuan hipotesis ini adalah untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima. Secara teknis, uji hipotesis dilakukan untuk menjawab apakah parameter memiliki perbedaan dengan nilai pada hipotesis nol, jika data berbeda signifikan, dengan asumsi hipotesis nol adalah benar, maka hipotesis nol ditolak.

Uji t digunakan untuk menguji hubungan koefisien regresi secara parsial atau terpisah dari variabel independennya, apakah masing masing variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent atau terikat. Variabel implementasi (X1), diketahui thitung 2,301 > ttabel 2,000 dan sig 0,025 < 0,05, maka H1 diterima, hal ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok.

Variabel Produktivitas Kerja (X2)) diketahui thitung 5,765 > t tabel 2,000 dan sig

0,000 < 0,05. Maka H2, hal ini membuktikan bahwa variabel Produktivitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok.

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen secara simultan atau terikat, maka dilakukan uji f. Hasil uji regresi secara simultan atau uji f. (Darma, 2021) bahwa fhitung sebesar 35,352 dengan signifikan 0,000. Dan diperoleh nilai ftabel sebesar 3,15. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai bahwa nilai fhitung 35,352 > ftabel 3,15 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Nilai fhitung besar dari ftabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Kompensasi (X1), Produktivitas Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), secara simultan atau bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis ke 3 (H3) diterima

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 12,290 + 0,199 X1 + 0,520 X2 + e$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) Produktivitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok.

Koefisien determinasi ditentukan dari nilai R square sebesar 0,541 atau 54,1%. Hasil ini berarti variabel independent Kompensasi (X1), Produktivitas Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja.

Kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui untuk thitung 2,301 > ttabel 2,000, dan pengaruh X1 terhadap Y

signifikan sebesar $0,025 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Produktivitas (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diketahui untuk thitung $5,765 > t$ tabel 2,000, dan pengaruh X2 terhadap Y signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Produktifitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji f sebesar 35,352 dengan signifikan 0,000, berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan H0 diterima bila fhitung $> f$ tabel nilai fhitung $35,352 > f$ tabel 3,15 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa Kompensasi (X1), Produktifitas Kerja (X2) berpengaruh secara Bersama sama terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini telah membuktikan secara bersama – sama bahwa Kompensasi, Produktifitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok.

Sehingga hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya selama pengamatan yang dilakukan yaitu adanya pengaruh antara kedua variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa. Kinerja Pegawai akan terjadi peningkatan dengan baik bila Kompensasi, Produktifitas Kerja, dilakukan dengan baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Kompensasi, Produktifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Hasil dari Regresi Linear Berganda adalah persamaan regresi yaitu :

$$Y : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y : 12,290 + 0,199 X_1 + 0,520 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear

berganda diatas maka dapat diinpresetasikan seperti berikut :

- a) Konstanta sebesar 12,290 yang artinya jika variabel Kompensasi (X1), Produktivitas Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) nilai nya tetap atau nol maka kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok meningkat nilainya sebesar 12,290
 - b) Koefisien regresi pada variabel Kompensasi (X1), sebesar 0,199 artinya terjadi hubungan yang positif antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok sebesar 0,199.
 - c) Koefisien regresi pada variabel Produktivitas Kerja (X2), sebesar 0,520 adalah positive artinya terjadi hubungan positif antara Produktivitas Kerja (X2) dengan kinerja karyawan. Bila terjadi peningkatan satu variabel dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai yang naik adalah 0,520
- 2) Hasil dari Determinan R² adalah koefisien determinasi ditentukan dari nilai R square sebesar 0,541 atau 54,1%. Hasil ini yang artinya variabel independent Kompensasi (X1), Produktivitas Kerja (X2), memiliki pengaruh terhadap dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 0,459 atau 45,9%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini, seperti Pengalaman kerja, dan Disiplin.
- 3) Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai karena variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai thitung $2,301 > t$ tabel 2,000, dengan signifikan sebesar $0,025 < 0,05$. Nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh dan signifikan

terhadap Kinerja Pegawai (Y). diketahui untuk thitung $2,301 > t_{tabel} 2,000$, dan pengaruh X_1 terhadap Y signifikan sebesar $0,025 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima artinya terdapat pengaruh X_1 terhadap Y. Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

- 4) Produktifitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena variabel Produktifitas Kerja (X_2) memiliki nilai thitung sebesar thitung $5,765 > t_{tabel} 2,000$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Produktifitas Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.
- 5) Berdasarkan penelitian diatas nilai fhitung sebesar 35,352 dengan signifikan 0,000 dan diperoleh nilai ftabel 3,15, hasil dari pengelolaan tersebut bahwa nilai fhitung $35,352 > f_{tabel} 3,15$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai fhitung besar dari nilai ftabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) Produktifitas Kerja (X_2) secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Sehingga dapat dijelaskan bahwa H_3 diterima

DAFTAR RUJUKAN

- Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 11–30.
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan*. 4(1).
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). *edisi keempat manajemen kinerja*. 4, 441.