

PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA, POSISI JABATAN, PENDIDIKAN, DAN SIFAT PEKERJAAN TERHADAP BESARNYA KOMPENSASI YANG DIBERIKAN PADA KARYAWAN PT.INDOLIMA PERKASA CABANG PALEMBANG PERIODE 2018 - 2022

Syukri Hidayat¹, Ahmad Sazili², Ahmad Muhammad Ridho³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama^{1,2}

Akademi Keuangan dan Perbankan Mulia Darma Pratama³

Email : Syukrihidayat29@gmail.com¹, saziliahmad1965@gmail.com², ridhoahmad0378@gmail.com³

ABSTRAK

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian *finansial*, jasa berwujud, dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja, posisi jabatan, pendidikan, dan sifat pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh produktivitas kerja (X1), posisi jabatan (X2), pendidikan (X3), Dan sifat pekerjaan (X4) secara parsial dan simultan terhadap besarnya kompensasi (Y) pada karyawan PT. Indolima Perkasa cabang Palembang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 110 responden. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis data verifikatif. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja (X1), posisi jabatan (X2), pendidikan (X3), dan sifat pekerjaan (X4) berpengaruh secara parsial terhadap kompensasi (Y). Hasil uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja (X1), posisi jabatan (X2), pendidikan (X3), dan sifat pekerjaan (X4) berpengaruh secara simultan terhadap kompensasi (Y). Hasil koefisien determinasi R² yang diperoleh adalah 0,664 (66,4%) berarti bahwa variabel produktivitas kerja (X1), posisi jabatan (X2), pendidikan (X3), dan sifat pekerjaan (X4), berpengaruh terhadap kompensasi (Y) sebesar 66,4% sedangkan sisanya 33,6% (100% - 66,4%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Posisi Jabatan, Pendidikan, Sifat Pekerjaan, dan Kompensasi

ABSTRACT

Compensation is all forms of financial returns, tangible services, and benefits that employees receive as part of an employment relationship. Factors that affect compensation in this study are work productivity, position, education, and nature of work. The purpose of this study was to determine how the effect of work productivity (X1), office position (X2), education (X3), and the nature of work (X4) partially and simultaneously on the amount of compensation (Y) on employees of PT. Indolima Perkasa Palembang branch. The sampling technique used is Stratified Random Sampling. The sample used in this study amounted to 110 respondents. The method in this study is a quantitative method with verification data analysis. The results of the partial test (t test) show that the variables of work productivity (X1), office position (X2), education (X3), and the nature of work (X4) have a partial effect on compensation (Y). The results of the simultaneous test (f test) show that the variables of work productivity (X1), office position (X2), education (X3), and the nature of work (X4) have a simultaneous effect on compensation (Y). The result of the coefficient of determination R² obtained is 0.664 (66.4%) meaning that the variables of work productivity (X1), office position (X2), education (X3), and the nature of work (X4), affect compensation (Y) of 66, 4% while the remaining 33.6% (100% - 66.4%) can be explained by other variables not examined in this study.

Keywords : Work Productivity, Position, Education, Nature of Work, and Compensation

1. PENDAHULUAN

Indonesia memerlukan sumber daya manusia dalam jumlah dan mutu yang memadai sebagai pendukung utama dalam pembangunan, sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber

daya manusia yang kompeten dengan prestasi kerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan prestasi kerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugikan. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolannya harus

memperhatikan beberapa aspek penting seperti produktivitas kerja, posisi jabatan, pendidikan, dan sifat pekerjaan dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah penentuan kompensasi para karyawannya. didalam organisasi modern dengan beraneka program tunjangan karyawan, program insentif dan skala gaji yang tersruktur. tugas kompensasi bahkan lebih rumit dan menantang bagi spesialis sumber daya manusia. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan kecenderungan mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lain. karena salah satu hal terpenting dari pekerjaan dimata sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarannya (Nurhayati, 2018).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima seseorang pekerja atau karyawan atas jasa dan hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang baik secara langsung maupun tidak langsung (Ardana, 2012).

Menurut (Simamora, 2015:445) Indikator kompensasi adalah :

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Menurut (Hasibuan, 2020:127), Faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang – undang dan keppresnya
6. Biaya hidup atau *cost of living*
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian karyawan
10. Jenis dan sifat pekerjaan

Peneliti menggunakan empat variabel dalam penelitian ini yaitu produktifitas kerja, posisi jabatan, pendidikan, dan sifat pekerjaan. Karena, dari hasil penelitian sebelumnya dari ke empat variabel menunjukkan hasil yang berbeda dan masih menimbulkan masalah karyawan yang mengeluhkan kompensasi tidak sesuai dengan produktivitas kerja, posisi jabatan, pendidikan, dan sifat pekerjaan.

secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang di capai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja adalah kondisi yang ikut mempengaruhi pelaksanaan pemberian kompensasi. (Elbandiansyah, 2019:250),

Menurut (Sedarmayanti 2009:59) ada tiga dimensi dalam produktivitas kerja yaitu

1. Efisiensi
2. Efektivitas
3. Kualitas

Menurut (Handoko, T, 2014:130), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi
7. Disiplin kerja
8. Motivasi kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diterima karyawan.(Mulyadi, 2015:16), berpendapat bahwa, “Jika gaji atau upah yang diberikan karyawan tinggi dan disesuaikan dengan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat, maka akan semakin tinggi upah atau gaji yang akan diterima”.

Posisi jabatan adalah suatu yang pernah dijabat oleh seseorang selama mereka bekerja pada perusahaan. Oleh karena itu Jabatan dalam pengertiannya adalah sekelompok tugas, kewajiban, dan tanggung jawab. Sedangkan position diartikan sebagai prestasi jabatan yang dilakukan oleh seseorang. Hasilnya adalah sistem kompensasi dengan tingkat gaji untuk setiap pekerjaan yang

sepadan dengan statusnya di dalam organisasi (Mulyadi, 2015:43).

Menurut (Simamora 2015:78-79) ada lima dimensi yang mempengaruhi posisi jabatan yaitu:

1. Dimensi Fisik
2. Dimensi Psikologis
3. Dimensi Sosial
4. Dimensi Kultural
5. Dimensi Kekuasaan

Menurut (Hasibuan, 2020:111), Indikator untuk mendapatkan posisi atau jabatan yaitu sebagai berikut :

1. Kejujuran
2. Disiplin
3. Prestasi kerja
4. Kerja sama
5. Kecakapan
6. Loyalitas
7. Kepemimpinan
8. Komunikatif
9. Pendidikan

Posisi jabatan yang dimiliki seorang karyawan erat kaitannya dengan pembayaran kompensasi yang akan diterimanya. Hal tersebut senada dengan pernyataan (Hasibuan, 2020:128), yaitu : Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

Pendidikan adalah upaya untuk membantu jiwa peserta didik baik lahir maupun batin, dari sifat kodrat nya menuju kearah peradapan manusia yang lebih baik. Pada saat ini, pendidikan merupakan kebutuhan wajib bagi setiap individu agar dapat menaikan derajat kesejahteraan dan sosialnya. Perusahaan pun menetapkan tingkat upah atau kompensasi berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang telah ditempuh oleh calon pekerja karena semakin tinggi tingkat pendidikan berakti semakin luasnya pengetahuan pekerja sehingga diharapkan dapat memejukan perusahaan (Sujana, I, 2019:29).

Menurut (Muis Thabrani 2016:6-7) ada empat dimensi dalam pendidikan yaitu:

1. Dimensi keindividuan
2. Dimensi kesosialan
3. Dimensi kesusilaan
4. Dimensi keberagamaan

Indikator tingkat pendidikan Menurut (Wirawan, 2016:3) yaitu :

1. Pendidikan formal

Indikator nya berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan perguruan tinggi.

2. Pendidikan informal

Indikatornya berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan .

(Gunawan, 2012:125) menyebutkan, “*the effect of education on earnings is larger as education level increases*”. Pernyataan Gunawan diartikan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap pendapatan (dalam hal ini adalah kompensasi) secara positif, di mana semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi jumlah kompensasi yang diperoleh. Pendidikan merupakan faktor utama pembentukan sikap dan pola pikir manusia.

Pekerjaan adalah sekelompok posisi yang agak serupa dalam hal tugas, dan tanggung jawab pekerjaan yang dicakup oleh deskripsi pekerjaan yang sama. Sifat pekerjaan yang mempengaruhi formasi adalah lamanya waktu yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu jika jenis dan sifat pekerjaan yang diterima oleh pegawai semakin sulit otomatis tingkat pemberian kompensasi tersebut akan semakin tinggi. Dan sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaan itu lebih mudah dan tingkat resiko nya rendah maka pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan juga rendah (Simamora, 2015:82).

Menurut (Judge 2015:125) sifat pekerjaan memiliki lima dimensi yaitu:

1. Keragaman keterampilan (*Skill variety*)
2. Jati diri dari tugas (*Taks identity*)
3. Signifikasi tugas (*Task significance*)
4. Otonomi (*Autonomy*)
5. Umpan balik (*Feed back*)

Menurut (Robbins, 2016), indikator yang mempengaruhi sifat pekerjaan sebagai berikut :

1. Sifat yang memiliki arah
2. Sifat memiliki intensitas
3. Sifat mempunyai keluasaan
4. Sifat yang memiliki konsistensi
5. Sifat yang memiliki spontalitas

Didalam suatu perusahaan pasti terdapat beberapa bagian yang sudah ditentukan beserta *jobdesk* yang harus dilakukan oleh para staff pegawai. Jika jenis dan sifat pekerjaan yang

diterima oleh pegawai semakin sulit maka otomatis tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan akan semakin tinggi, sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaan yang lebih mudah dan juga tingkat resikonya rendah maka pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan juga akan lebih rendah. Menurut (Hasibuan, 2020:129), “ jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang tinggi maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko nya kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.

Dengan memahami dan mengetahui faktor – faktor tersebut diharapkan dapat berpengaruh terhadap besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Indolima Perkasa Cabang Palembang. Penelitian ini dilakukan pada PT. Indolima Perkasa Berdiri sejak 20 tahun lalu, Indonesia5 Communication lahir menjadi salah satu brand activation agency senior yang hingga saat ini masih bertahan dan terus berkembang di Indonesia. Seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi informasi, Indonesia5 Communication senantiasa berinovasi dalam memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan. Indonesia5 Communication senantiasa menjunjung tinggi komitmen dan tanggung jawab dalam setiap kegiatannya. Membuat terobosan baru dalam setiap kegiatan menjadi service terbaik kami dalam memuaskan pelanggan. ini sejalan dengan moto “Plus dan Beda” yang di terapkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

PT.Indolima Perkasa didirikan oleh bapak Tito Kadaryanto di Jakarta pada tahun 1995. Memiliki 11 cabang di Indonesia, yaitu Medan, Pekanbaru, Palembang, Bandung, Jakarta, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Denpasar, Makassar, dan Banjarmasin. Sebagai Below The Line Agency

(BTL) yaitu perusahaan yang melayani jasa pemasaran produk pada tingkat konsumen atau retail dimana konsumen dapat secara langsung merasakan produk.

Pada tahun 2000 awal muncul PT.Indolima Perkasa di Palembang yang berkantor di Jalan Sei Buah, Ilir timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30111, Indonesia. Dengan hanya memiliki 18 karyawan dan 2 perusahaan yang bekerja sama pada PT.Indolima Perkasa pada saat itu, dan pada tahun 2012 PT.Indolima Perkasa pindah kantor yang beralamatkan di Jalan Lingkar Istana, Demang lebar daun, Kecamatan Ilir Barat I, kota Palembang, Sumatera selatan 30151. Hingga Saat ini PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang memiliki Sumber Daya Manusia sebanyak 110 yang terdiri dari beragam divisi, dan telah bekerjasama dengan banyak perusahaan antara lain ada Kalbe, You C 1000, S26, SGM, Danone, Caplang, Danhill, Hanz ABC.

Masuk nya virus covid-19 ke Indonesia pada tahun 2019 sampai sekarang membuat keadaan ekonomi menurun, dan berdampak pada PT.Indolima perkasa yang menyebabkan masalah seperti kurang nya pembayaran gaji, pembayaran insentif,dan pembayaran tunjangan berupa biaya transport, biaya pulsa, serta fasilitas berupa mesin print, kertas print, yang semakin bekurang atau di tiadakan yang disebabkan naik turun nya omset perusahaan. Dimana omset tersebut yang didapat dari jumlah uang secara keseluruhan dari kerja sama yang dilakukan antara PT.Indolima Perkasa dengan perusahaan yang terlibat didalam nya, bukan hanya itu masalah lain muncul seperti tidak adanya perbandingan antara posisi jabatan dan latar pendidikan karyawan serta penambahan beban kerja yang dilakukan perusahaan. Sehingga menyebabkan turnover karyawan atau proses keluar masuknya karyawan di suatu perusahaan.

Tabel 1
PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang
Data turnover karyawan 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan			
	Awal Tahun	Keluar	Masuk	Akhir Tahun
2019	135	9	2	128
2020	128	13	3	118
2021	118	15	7	110

Sumber :PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang 2022

Dari data tabel 1 dapat kita lihat adanya turnover karyawan pada PT.Indolima Perkasa yang

terjadi dari awal 2019 sampai Akhir 2021 yang disebabkan oleh ketidak sesuaian kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan sebagai dampak virus *covid-19* yang masuk ke Indonesia sehingga banyak karyawan yang mengundurkan diri dan tidak melanjutkan perjanjian kerja pada perusahaan.

Tabel 2
PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang
Data Karyawan Tahun 2022

No	Data Karyawan PT. Indolima Perkasa Palembang 2022					
	Project	Posisi Jabatan	Jumlah	Status Pendidikan		
				SMA	D3	S1
	Indolima Perkasa	Regional coordinator	1			1
		Area Coordinator	3			3
		Admin	8	3	3	2
	Hanz ABC	TL	2	1		1
		SPG	6	4	2	
		MD	9	6	2	1
	Kalbe	TL	2	1	1	
		SPG	6	6		
		MD	8	8		
	YOU C 1000	TL	1	1		
		MD	7	7		
	S26	TL	2		2	
		SPG	6	4	1	1
		MD	7	4	1	2
	SGM	TL	2	1		1
		SPG	6	5	1	
		MD	6	4	1	1
	DANONE	TL	1			2
		MD	5	4	1	
	CAP LANG	TL	2	1	1	
		SPG	6	4	2	
		MD	7	4	2	1
	DANHILL	TL	1	1		
		MD	6	4	1	
	TOTAL		110	73	21	16

Sumber : PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang 2022

Dari tabel 2 data karyawan PT.Indolima perkasa cabang Palembang terlihat ada beberapa perusahaan yang bekerjasama kepada PT.Indolima perkasa seperti DANHILL, DANONE, ABC, CAPLANG, SGM, KALBE, S26, UC1000. menurut pihak Indolima terkait masalah finansial yang terjadi diperusahaan adalah akibat dari keterlambatan perusahaan- perusahaan yang bekerja sama dengan PT.Indolima perkasa Membayarkan *Royalti* kepada PT. Indolima Perkasa.

Kemudian terlihat dari tabel diatas bahwa latar belakang pendidikan karyawan PT.Indolima Perkasa terdiri dari SMA,SMK,D3,S1,Dan S2 yang mana apabila dikaitkan dalam kompensasi, menurut (Hasibuan, 2020:129), jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. dari tabel 1.2 diatas juga terdapat Posisi jabatan yang tidak sesuai dengan riwayat pendidikan

dimana terdapat riwayat pendidikan S1 dan D3 yang mendapat kan posisi kerja sebahgai staff MD dimana merupakan posisi yang paling bawah dalam sebuah organisasi. Dan sebaliknya ada riwayat pendidikan SMA yang mendapat posisi sebagai *Team Leader* (TL) dan Admin karena adanya pengaruh orang dalam dan pengalaman lama nya bekerja.

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh (Manik, 2016), "Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan Bank Danamon pinjam kota Duri". Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel yang menjadi variabel independen yaitu: Produktivitas, Kemampuan dan kesediaan membayar, Permintaan tenaga kerja, dan peraturan perundang- undang. Dari hasil analisis regresi linear berganda bahwa tingkat produktivitas, kemampuan dan kesediaan membayar, permintaan tenaga kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kompensasi

dan untuk peraturan perundang – undang memiliki tingkat signifikan lebih kecil.

(Putra, Hanan, 2016), “Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi pada karyawan PT.Indolakto factory pandaan”. Hasil penelitian menyimpulkan variabel Serikat buruh (X_1), Posisi jabatan (X_2), Produktivitas kerja karyawan (X_3), dan Pemerintah (X_4).

menjadi variabel Independen yang berdasarkan analisis deskriptif dengan hasil interval 3,41- 4,2 yang beraktri positif atau kuat dan berdasarkan analisis regresi linier berganda berpengaruh secara Simultan dan signifikan terhadap kompensasi. Oleh karena itu peneliti tertarik menarik permasalahan ini, dengan berdasarkan dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA, POSISI JABATAN, PENDIDIKAN, DAN SIFAT PEKERJAAN TERHADAP BESARNYA KOMPENSASI YANG DIBERIKAN PADA KARYAWAN PT.INDOLIMA PERKASA CABANG PALEMBANG”**.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Produktivitas kerja, Posisi jabatan, Pendidikan, dan Sifat pekerjaan secara parsial terhadap besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang.
2. Bagaimana pengaruh Produktivitas kerja, Posisi jabatan, Pendidikan, dan Sifat pekerjaan secara simultan terhadap besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Produktivitas kerja, Posisi jabatan, Pendidikan, dan Sifat pekerjaan secara parsial terhadap besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Produktivitas kerja, Posisi jabatan, Pendidikan, dan Sifat pekerjaan secara simultan terhadap besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis dan membandingkan antara teori yang penulis dapat selama dibangku perkuliahan khususnya mengenai Produktivitas kerja, Posisi jabatan, Pendidikan, Dan Sifat pekerjaan terhadap besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang
2. Bagi PT.Indolima Perkasa
Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat membantu mengevaluasi mengenai Produktivitas kerja, Posisi jabatan, Pendidikan, dan Sifat pekerjaan sehingga perusahaan segera melakukan tindakan atas permasalahan yang terjadi didalam perusahaan dan mencari solusi yang tepat untuk karyawannya.
3. Bagi STIE Mulia Darma Pratama Palembang
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi pada perpustakaan STIE Mulia Darma Pratama Palembang dan berguna sebagai acuan untuk penelitian yang akan datang.

Berdasarkan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H_1 :Diduga Produktivitas kerja, Posisi jabatan, Pendidikan Dan Sifat pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang.
- H_2 :Diduga Produktivitas kerja, Posisi jabatan, Pendidikan dan Sifat pekerjaan secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang.

II. METEDOLOGI PENELITIAN

Lokus Penelitian

Lokus pada penelitian ini adalah PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang. Yang beralamat di Jalan Lingkar Istana, Demang lebar daun, kecamatan Ilir barat 1, kota Palembang, Sumatra Selatan 30151.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang . Meliputi 110 populasi yang terdiri dari Staff MD, SPG, TL, Admin.

Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivistic(data kongrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitung, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2017:13).

Metode Analisis Data

Metode analisis dalam penelitian ini adalah verifikatif. Metode verifikatif menurut (Sugiyono, 2017:20) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelum adapun langkah- langkah sebagai berikut :

1. Untuk menjawab perumusan masalah pertama langkah-langkah yang dilakukan adalah menganalisis perkembangan dari masing – masing variabel (produktivitas kerja, posisi jabatan, pendidikan, sifat pekerjaan, serta kompensasi).
2. Untuk menjawab perumusan masalah kedua langkah-langkah yang dilakukan adalah membuat model hubungan produktivitas kerja (X1), posisi jabatan (X2), pendidikan (X3), dan

sifat pekerjaan (X4) terhadap kompensasi (Y) dengan regresi linear berganda serta melakukan uji parsial (uji t).

3. Untuk menjawab perumusan masalah ketiga langkah yang dilakukan adalah melakukan uji koefisien determinasi (R²) serta melakukan uji secara simultan (uji f).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Linear Berganda

Berdasarkan hasil output software SPSS versi 24.0 pada tabel 3 didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + \epsilon$$

$$Y = 0,251 + 0,088 X_1 + 0,481 X_2 + 0,319 X_3 + 0,256 X_4 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y :Variabel Dependen (Kompensasi Karyawan)
- a : Potongan sumbu (Konstan)
- b1,b2, : Koefisien regresi
- x1 : Variabel independent (Produktifitas kerja)
- x2 : Variabel independent (Posisi jabatan)
- x3 : Variabel independent (Pendidikan)
- x4 : Variabel independent (Sifat pekerjaan)
- ε : Error, variabel gangguan

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,251	1,141		-0,220	0,826
Produktivitas Kerja	0,088	.041	.164	2,129	0,036
Posisi Jabatan	0,481	.063	.740	7,642	0,000
Pendidikan	0,319	.127	.246	2,519	0,013
Sifat Pekerjaan	0,256	.109	-0,267	-2,352	0,021

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber : Data primer yang diolah dengan IBM Statistics 24

Persamaan dari tabel 3 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 0,251 artinya apabila Produktivitas kerja (X1), Posisi Jabatan (X2), Pendidikan (X3), dan Sifat Pekerjaan (X4). Nilainya adalah 0, maka Kompensasi (Y) nilainya 0,251.
2. Koefisien regresi variabel Produktivitas Kerja (X₁) sebesar 0,088 menunjukkan adanya kenaikan Kompensasi sebesar 0,088 satuan untuk setiap Produktivitas Kerja (X₁). Dengan kata lain Produktivitas Kerja memiliki pengaruh

positif Koefisien regresi variabel produktivitas Kerja (X₁) sebesar 0,088 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.

3. Koefisien regresi variabel Posisi Jabatan (X₂) sebesar 0,481 menunjukkan adanya kenaikan kompensasi sebesar 0,481 satuan untuk setiap peningkatan Posisi Jabatan (X₂). Dengan kata lain Posisi Jabatan memiliki pengaruh positif di mana semakin Tinggi Posisi jabatan seseorang yang ada di perusahaan maka akan

meningkatkan kompensasi yang diterima oleh karyawan.

4. Koefisien regresi variabel pendidikan (X_3) sebesar 0,319 menunjukkan adanya kenaikan kompensasi sebesar 0,319 satuan untuk setiap peningkatan pendidikan (X_3). Dengan kata lain, pendidikan memiliki pengaruh positif di mana semakin tinggi pendidikan yang diperoleh karyawan maka perusahaan cenderung akan meningkatkan kompensasi yang diterima karyawannya.
5. Koefisien regresi variabel Sifat Pekerjaan (X_4) sebesar 0,256 menunjukkan adanya kenaikan kompensasi sebesar 0,256 satuan untuk setiap peningkatan sifat pekerjaan (X_4). Dengan kata

lain, sifat pekerjaan berpengaruh positif terhadap kompensasi di mana semakin aktif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kompensasi yang diterima karyawan tersebut.

Berdasarkan keempat interpretasi, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja (X_1), Posisi Jabatan (X_2), Pendidikan (X_3), dan Sifat Pekerjaan (X_4) mempunyai arah hubungan positif terhadap variabel kompensasi (Y). Artinya, apabila produktivitas kerja (X_1), Posisi Jabatan (X_2), pendidikan (X_3), dan Sifat Pekerjaan (X_4) meningkat maka akan diikuti peningkatan kompensasi (Y).

2. Hasil Uji Parsial (uji t) 2

Tabel 4
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,251	1,141		-0,220	0,826
Produktivitas Kerja	0,088	.041	.164	2,129	0,036
Posisi Jabatan	0,481	.063	.740	7,642	0,000
Pendidikan	0,319	.127	.246	2,519	0,013
Sifat Pekerjaan	0,256	.109	-0,267	-2,352	0,021

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber : Data primer yang diolah dengan IBM Statistics 24

1. Produktivitas Kerja (X_1)
Dapat diketahui pada tabel 4 bahwa nilai T_{hitung} 2,129 > nilai T_{tabel} 1,659 dan signifikasinya 0,036 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif artinya Produktivitas Kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan secara Parsial terhadap Kompensasi (Y).
2. Posisi Jabatan (X_2)
Dapat diketahui pada tabel 4.19 bahwa nilai T_{hitung} 7,642 > nilai T_{tabel} 1,659 dan signifikasinya 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif artinya Posisi Jabatan (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara Parsial terhadap Kompensasi (Y).
3. Pendidikan (X_3)

Dapat diketahui pada tabel 4.19 bahwa nilai T_{hitung} 2,519 > nilai T_{tabel} 1,659 dan signifikasinya 0,013 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif artinya Pendidikan (X_3) mempunyai pengaruh signifikan secara Parsial terhadap Kompensasi (Y).

4. Sifat Pekerjaan (X_4)
Dapat diketahui pada tabel 4.19 bahwa nilai T_{hitung} \pm 2,352 > nilai T_{tabel} 1,659 dan signifikasinya 0,021 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif artinya Sifat Pekerjaan (X_4) mempunyai pengaruh signifikan secara Parsial terhadap Kompensasi (Y).

3. Hasil uji simultan (uji f)

Tabel 5
Hasil Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	206,177	4	51,544	54,837	.000 ^b
Residual	98,696	105	0,940		
Total	304,873	109			

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber : Data primer yang diolah dengan IBM Statistics 24

Berdasarkan tabel 5 diperoleh F_{hitung} sebesar 54,837 dan F_{tabel} yang dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai signifikan 0,05, diperoleh nilai F_{hitung} 54,837 > nilai F_{tabel} 2,46 dan signifikannya lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan

menerima hipotesis alternatif artinya variabel Produktivitas kerja (X_1), Posisi Jabatan(X_2), Pendidikan(X_3) dan Sifat Pekerjaan(X_4) secara bersama- sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kompensasi (Y) pada PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi(R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	0,676	0,664	0,970
a. Predictors: (Constant), Sifat Pekerjaan , Produktivitas Kerja , Pendidikan				
b. Dependent Variable: Kompensasi				

Sumber : Data primer yang diolah dengan IBM Statistics 24

Berdasarkan tabel 6 diatas, koefisien determinasi R^2 yang diperoleh adalah 0,664 (66,4%) berarti bahwa variabel Produktivitas Kerja (X_1), Posisi Jabatan(X_2), Pendidikan(X_3), dan sifat

pekerjaan(X_4), berpengaruh terhadap Kompensasi (Y) sebesar 66,4% sedangkan sisanya 33,6% (100% - 66,4%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kompensasi (Y) sebesar 66,4% sedangkan sisanya 33,6% (100% - 66,4%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Produktivitas kerja(X_1), Posisi jabatan(X_2), Pendidikan(X_3), dan Sifat pekerjaan(X_4) berpengaruh secara parsial terhadap besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan PT.Indolima perkasa Cabang Palembang.
2. Hasil uji f menunjukan variabel Produktivitas kerja (X_1), Posisi Jabatan(X_2), Pendidikan(X_3) dan Sifat Pekerjaan(X_4) secara bersama- sama berpengaruh secara Simultan dan signifikan terhadap Kompensasi (Y) pada PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang.
3. Koefisien determinasi sebesar 0,664 (66,4%) hal ini menunjukkan pengaruh Produktivitas Kerja (X_1), Posisi Jabatan(X_2), Pendidikan(X_3), dan sifat pekerjaan(X_4), berpengaruh terhadap

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran – saran dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Bagi PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang perlu memperhatikan lagi apa yang menjadi keinginan karyawan dalam proses Penyesuaian Kompensasi seperti gaji dan insentif, yang harus di sesuaikan dengan Produktivitas kerja karyawan dan Posisi jabatan karyawan. sehingga kedepannya karyawan dapat bekerja dengan Loyalitas dan tujuan perusahaan akan cepat tercapai.
2. Selain variabel Produktivitas Kerja dan Posisi Jabatan. PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang hendaknya melakukan penyesuaian posisi jabatan karyawannya yang di lihat dari tingkat pendidikan mereka sehingga karyawan akan merasa dihargai dengan memberi atau menempatkan mereka pada posisi yang lebih baik.
3. Berikutnya untuk variabel Sifat Pekerjaan, diharapkan PT.Indolima Perkasa untuk memperhatikan Kebutuhan karyawannya yang berhubungan dengan kegiatan

operasional perusahaan, seperti kebutuhan akan fasilitas yaitu mesin printer, mesin fotocopy, kertas dan tinta printer. Sehingga kedepannya karyawan dapat bekerja dengan baik.

4. Bagi peneliti selanjutnya menambahkan sampel dan variabel penelitian dapat menjadikan suatu penelitian lebih baik lagi sehingga hasilnya dapat berkembang.

(MSDM). Bogor : Penerbit In Media.

Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

Putra, Hanan, B. (2016). *Analisis Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi (Studi pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol, 41(1).

Robbins, S. (2016). *Prilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta: Penerbit Selemba empat.

Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Penerbit STIE YKPN.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sujana, I, W. (2019). *Fungsi dan tujuan pendidikan Indonesia*. J Adi Widya: Jurnal Pendidikan.

Sumber : (2022). *Data Sekunder (PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang) yang di olah, 2022*.

Wirawan, K. edi. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap kinerja Karyawan*. E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Elbandiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : Penerbit IRDH (p. 334).

Gunawan, H. (2012). *Studi Ilmu Pendidikan Ditinjau dari Model, Pendekatan, Strategi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Handoko, T, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Angkasa.

Judge, T. (2015). *Kepuasan Kerja Referensi Prilaku Organisasi*. Bandung : Penerbit Widina Bhakti Persada.

Manik, S. (2016). *Faktor - faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan Bank Danamon pinjam Kota Duri*. Jurnal STIE, Riau.

Muis Thabrani, A. (2016). *Pengantar dan Dimensi-Dimensi Pendidikan*.

Mulyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*