

# THE INFLUENCE FINANCIAL COMPENSATION OFFICIAL EMPLOYEE PRODUCTIVITY PT. MITRA ANEKA REZEKI IN KUBU RAYA REGENCY

<sup>1</sup>Lulu Mudhiah, <sup>1</sup>Nurliza, <sup>1</sup>Eva Dolorosa

<sup>1</sup>Departement Of Social Economics Agriculture, Faculty Of Agriculture University  
Tanjungpura

\*E-mail : [lumudhiah1811@gmail.com](mailto:lumudhiah1811@gmail.com)

## ABSTRACT

*This research aims to analyze the effects of direct financial compensation and indirect financial compensation that affect the productivity of employees of PT Mitra Aneka Rezeki in Kabupaten Kubu Raya. Quantitative research with survey method is used to 120 respondents who are permanent employees with the position of Manager, Assistant, Mandor and Kerani by purposive sampling and data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) with LISREL 8.80 softwares and maximum likelihood and confirmatory factor analysis (CFA) . The results showed that, in direct financial compensation bonus factor becomes the most important factor affecting productivity because the bonus is a reward given by the company that awaited every employee whether it is giving allowance or value given because the bonus becomes the benchmark of each employee in measuring the productivity of their own work while the salary factor becomes the lowest factor affecting productivity because the salary earned by employees in accordance with the policies set by the government and has become a liability by the company. And in factor of indirect financial compensation factor of house facility become the factor with the biggest influence due to house facility is needed both for employees who live outside area or in area because look from access factor of road to work place which at the time of rainy season access road to to the destination becomes very ugly resulting in hard to reach employees and the factor of leave becomes the lowest factor that affects the productivity due to holidays provided by the government and the right to leave provided by the company is considered sufficient for employees.*

**Keywords:** *Financial Compensation, Work Produktivity, and Structural Equation Modeling (SEM).*

# **KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT MITRA ANEKA REZEKI DI KABUPATEN KUBU RAYA**

**<sup>1</sup>Lulu Mudhiah, <sup>1</sup>Nurliza, <sup>1</sup>Eva Dolorosa**

<sup>1</sup>Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Universitas Tanjungpura Pontianak

\*E-mail : [lumudhiah1811@gmail.com](mailto:lumudhiah1811@gmail.com)

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tak langsung yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Mitra Aneka Rezeki di Kabupaten Kubu Raya. Penelitian kuantitatif dengan metode survei digunakan terhadap 120 responden yang merupakan karyawan tetap dengan jabatan Manager, Asisten, Mandor dan Kerani secara purposive sampling dan analisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan software LISREL 8.80 serta estimasi maximum likelihood dan confirmatory factor analysis (CFA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pada kompensasi finansial langsung faktor bonus menjadi faktor terpenting yang mempengaruhi produktivitas karena bonus adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang ditunggu setiap karyawan baik itu pemberian tunjangan maupun nilai yang diberikan karena bonus menjadi tolak ukur setiap karyawan dalam mengukur produktivitas kerja diri masing-masing sedangkan faktor gaji menjadi faktor terendah yang mempengaruhi produktivitas karena gaji yang didapatkan oleh karyawan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan sudah menjadi kewajiban oleh perusahaan tersebut. Dan dalam faktor kompensasi finansial tak langsung faktor fasilitas rumah menjadi faktor dengan pengaruh terbesar dikarenakan fasilitas rumah sangat dibutuhkan baik untuk karyawan yang berdomisili diluar daerah maupun di daerah tersebut karena melihat dari faktor akses jalan menuju ke tempat bekerja yang mana pada saat musim hujan akses jalan menuju ke tempat tujuan menjadi sangat jelek yang mengakibatkan karyawan susah untuk menjangkau dan faktor cuti menjadi faktor terendah yang berpengaruh pada produktivitas dikarenakan hari libur yang diberikan oleh pemerintah dan hak cuti yang di berikan oleh perusahaan sudah dirasa cukup bagi karyawan.*

**Kata Kunci :** Kompensasi Finansial, Produktivitas Kerja, dan *Structural Equation Modelling* (SEM).

## **Pendahuluan**

PT. Mitra Aneka Rezeki di Kabupaten Kubu Raya merupakan unit usaha perkebunan yang sedang berkembang dan menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan setiap tahunnya. Persaingan dunia usaha yang kompetitif menjadikan perusahaan tersebut harus mampu mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan cara memberikan kompensasi baik finansial maupun non finansial yang mampu memotivasi karyawan. Dalam hal ini dalam peningkatan produktivitas karyawan perusahaan memberikan berupa kompensasi finansial. Pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan berdasarkan jabatan maupun lama berkerja karyawan tersebut di perusahaan, semakin tinggi jabatan dan semakin lama kerja karyawan maka semakin besar kompensasi finansial yang akan didapat karyawan. Kompensasi finansial yang diberikan dapat menjadi tolak ukur produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi finansial menjadi faktor utama dalam peningkatan produktivitas karyawan.

## **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kubu Raya dengan pertimbangan bahwa PT Mitra Aneka Rezeki merupakan salah satu anak perusahaan yang cukup besar dan memiliki karyawan yang banyak. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 responden di satu Estate perusahaan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dipilih sampel secara *purposive sampling* dengan pertimbangan status karyawan yang mendapatkan kompensasi finansial yang sama. Sumber data pada penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian untuk menilai setiap jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala rating.

## **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Model* (SEM). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian *corrected item total correlation*.

Atribut dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel. Variabel-variabel tersebut dibagi menjadi dua, yang termasuk dalam variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tak langsung, sedangkan yang termasuk variabel dependen adalah produktivitas. Berikut merupakan indikator-indikator yang digunakan sebagai atribut kuesioner penelitian, pertama faktor kompensasi finansial langsung yang indikatornya berupa gaji, premi, bayaran di luar jam kerja, bonus, THR, transportasi, service transportasi, dan cash advance. Selanjutnya yang kedua, indikator dari variabel kompensasi finansial tak langsung berupa jaminan pemeliharaan kesehatan, perlindungan tenaga kerja, perlengkapan kerja, fasilitas rumah, transportasi sekolah anak, fasilitas rumah tangga, cuti, BPJS, dan promosi. Ketiga, indikator dari variabel produktivitas berupa kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

## **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas dari 20 indikator yang menjadi dasar pertanyaan yang diajukan kepada 120 responden. Perhitungan validitas atau *corrected item-total correlation* menunjukkan keseluruhan indikator atau pertanyaan adalah valid. Selanjutnya pada 20 indikator tersebut diuji reliabilitas dan

dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* 0,955. Pemodelan pengukuran untuk memodelkan hubungan antara variabel laten yang direfleksikan dari variabel indikatornya dilakukan berdasarkan teori yang ada dan analisa dari model pengukuran ini disebut

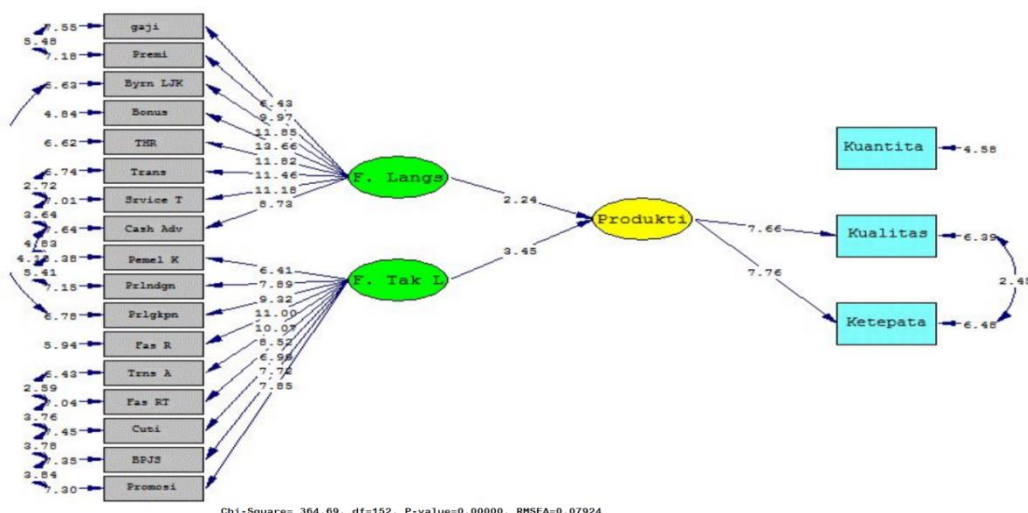
sebagai *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Nilai *Goodness Of Fit* (GOF) dan kesalahan pengukuran (*measurement error*) untuk model pengukuran pada masing-masing variabel laten menggunakan CFA dapat dilihat pada tabel 1.

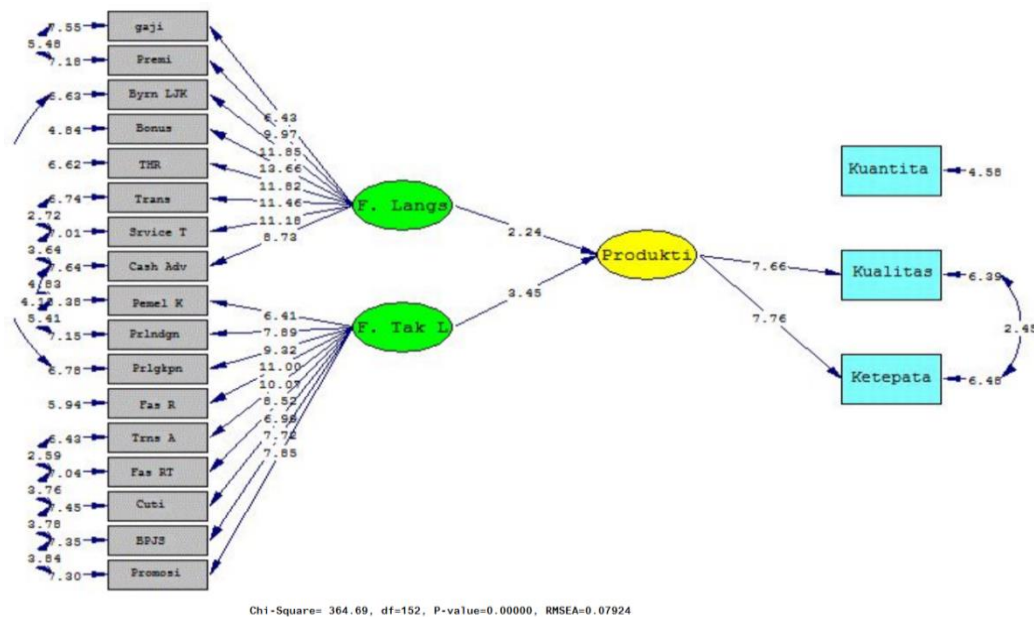
**Tabel 1. Uji Kecocokan Pengukuran**

Ukuran GOF	Nilai Standar Kecocokan	Model Awal		Model Akhir	
		Hasil Estimasi	Kesimpulan	Hasil Estimasi	Kesimpulan
RMSEA	RMSEA <= 0,08	0.1692	Kurang Baik	0.07929	Baik
NFI	NFI >= 0,9	0.8980	Kurang Baik	0.9430	Baik
RFI	RFI >= 0,9 ; <=0,8	0.8839	Kurang Baik	0.9288	Baik
GFI	GFI >= 0,9	0.6179	Kurang Baik	0.9827	Baik
AGFI	AGFI >= 0,9	0.5195	Kurang Baik	0.9245	Baik
PGFI	PGFI >= 0,9	0.4914	Kurang Baik	0.9666	Baik

Berbagai ukuran yang menjadi indikator model fit terdapat 15 kriteria yang sudah baik dan 4 kriteria yang kurang baik pada model akhir. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini adalah baik dalam menggambarkan data dan kondisi yang sebenarnya sehingga dapat sesuai dengan teori yang melandasinya. Selanjutnya dilakukan uji kecocokan model secara keseluruhan. Pada model struktural dapat

diketahui pengaruh antar variabel laten, dalam hal ini yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tak langsung mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Mitra Aneka Rezeki di Kabupaten Kubu Raya. Hasil nilai *t-value* dan koefisien estimasi parameter *standardized* model *path* diagram tersebut dapat dilihat pada gambar 1 dan gambar 2.





**Gambar 1.** Path Diagram t-value Model dan Koefisien Terhadap Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas

Pada gambar 1 merupakan diagram lintas yang telah dianalisis dengan SEM berdasarkan nilai t-hitung. Berdasarkan gambar 1, dapat diartikan bahwa keseluruhan variabel eksogen memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas. Gambar 2 merupakan diagram lintas yang telah dianalisis dengan SEM berdasarkan estimasi *standardized solution*. Berdasarkan gambar 2, dapat diartikan bahwa dari dua variabel eksogen yang ada, variabel kompensasi finansial tak langsung memiliki nilai muatan faktor terbesar yang berarti memiliki hubungan paling kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada gambar *path* diagram, terdapat tiga jalur yang digunakan untuk menggambarkan pengaruh kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu pada produktivitas kerja dan keseluruhan faktor memiliki pengaruh positif. Kompensasi finansial langsung maupun tak langsung pada penelitian ini terbukti memiliki pengaruh positif. Pada kompensasi finansial langsung faktor bonus menjadi faktor terpenting yang mempengaruhi produktivitas karena bonus adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang ditunggu setiap karyawan baik itu pemberian tunjangan maupun nilai yang diberikan karena bonus menjadi tolak

ukur setiap karyawan dalam mengukur produktivitas kerja diri masing-masing. Bonus yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sistem penilaian yang dilakukan setiap semester. Sedangkan faktor gaji menjadi faktor terendah yang mempengaruhi produktivitas karena gaji yang didapatkan oleh karyawan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan sudah menjadi kewajiban oleh perusahaan tersebut. Dan dalam faktor kompensasi finansial tak langsung faktor fasilitas rumah menjadi faktor dengan pengaruh terbesar dikarenakan fasilitas rumah sangat dibutuhkan baik untuk karyawan yang berdomisili diluar daerah maupun di daerah tersebut karena melihat dari faktor akses jalan menuju ke tempat bekerja yang mana pada saat musim hujan akses jalan menuju ke tempat tujuan menjadi sangat jelek yang mengakibatkan karyawan susah untuk menjangkau dan faktor cuti menjadi faktor terendah yang berpengaruh pada produktivitas dikarenakan hari libur yang diberikan oleh pemerintah dan hak cuti yang di berikan oleh perusahaan sudah dirasa cukup bagi karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tak langsung berpengaruh positif yang mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan. Hal ini mendukung hasil penelitian (Samudra, Rahardjo, & Mukzam, 2014) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi finansial langsung sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor kompensasi finansial tak langsung yang diukur melalui indikator jaminan pemeliharaan kesehatan, perlindungan tenaga kerja, perlengkapan kerja, fasilitas rumah, transportasi anak, fasilitas rumah tangga, cuti dan promosi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Aneka Rezeki. Dimana nilai  $t$  variabel faktor kompensasi finansial tak langsung adalah  $3,45 > 1,96$  dengan nilai koefisien faktor kompensasi finansial langsung 0,55 adalah signifikan berpengaruh positif (Hipotesis diterima). Artinya jika faktor kompensasi finansial tak langsung ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 55%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator fasilitas rumah pribadi yang diterima oleh karyawan memiliki nilai koefisien estimasi terbesar yaitu 0,73. Tingginya nilai koefisien estimasi indikator fasilitas rumah pribadi disebabkan karena fasilitas rumah pribadi sangat dibutuhkan karyawan sebagai tempat tinggal sehari-hari sehingga untuk mencapai tempat bekerja karyawan tidak membutuhkan waktu yang cukup lama dan tenaga yang ekstra sehingga karyawan dapat tepat waktu lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian (Siahaan & Gilang, 2014). Hal tersebut berarti fasilitas rumah pribadi sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan indikator cuti memiliki nilai koefisien estimasi terkecil yaitu sebesar 0,54. Hal tersebut menunjukkan cuti tidak berpengaruh terlalu signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Bagi sebagian karyawan cutir yang mereka terima berdasarkan kewajiban yang diberikan perusahaan dan yang diberlakukan oleh pemerintah sudah dirasa cukup. Temuan ini mendukung hasil penelitian (Hendri, 2017). Hal tersebut membuktikan bahwa semakin

baik tingkat standar kompensasi finansial yang diberikan sehingga mampu mengikat para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, pentingnya perhatian terhadap pemberian kompensasi secara adil dan benar oleh perusahaan (Martoyo, 2002).

Pada indikator gaji yang dijawab responden yang memilih mendapatkan gaji lebih dari 2.500.000. Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan gaji berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR) serta premi-premi dan bonus lainnya yang mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Nilai koefisien estimasi pada gaji yaitu 0,53 merupakan nilai terendah pada faktor kompensasi finansial langsung, hal ini mengindikasikan bahwa gaji berpengaruh positif namun tidak terlalu signifikan karena faktor gaji yang diterima karyawan hanya berdasarkan UMR yang mana UMR di Kabupaten Kubu Raya merupakan UMR terendah serta gaji yang diterima karyawan sudah menjadi ketetapan pemerintah yang harus di taati oleh perusahaan. Namun dibebberapa orang karyawan gaji yang diterima tidak berdasarkan UMR melainkan berdasarkan kebijakan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Imlawal, 2016). Pada indikator bonus yang memiliki nilai koefisien estimasi sebesar 1,00 yang merupakan nilai tertinggi pada faktor kompensasi finansial langsung. Hal tersebut dikarenakan setiap setiap perusahaan memiliki sistem penilaian yang mempengaruhi besar kecilnya bonus yang diterima karyawan. Untuk mendapatkan bonus yang besar karyawan harus meningkatkan produktivitas kerja diri masing-masing sehingga bonus yang mereka terima juga semakin tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2015). Diketahui bahwa variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengaruh total sebesar 0,34% dan variabel kompensasi finansial tak langsung

berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengaruh total sebesar 0,55%,. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung dan tak langsung menjadi aspek yang paling penting untuk mempengaruhi produktivitas begitupun sebaliknya. Terbukti bahwa tanpa adanya produktivitas, kompensasi finansial langsung dan tak langsung hanya berbentuk abstrak karena kompensasi finansial langsung dan tak langsung yang motivasi dalam diri karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

langsung berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengaruh total sebesar 0,34% dan variabel kompensasi finansial tak langsung berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengaruh total sebesar 0,55%,. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung dan tak langsung menjadi aspek yang paling penting untuk mempengaruhi produktivitas begitupun sebaliknya. Terbukti bahwa tanpa adanya produktivitas, kompensasi finansial langsung dan tak langsung hanya berbentuk abstrak karena kompensasi finansial langsung dan tak langsung yang motivasi dalam diri karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka hasil penelitian mengenai analisis kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Aneka Rezeki di Kabupaten Kubu Raya dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yang mempengaruhi produktivitas berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Faktor yang paling mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada faktor finansial tak langsung adalah variabel fasilitas rumah dan yang kurang mempengaruhi pada faktor finansial tak langsung adalah cuti. Sedangkan pada faktor finansial langsung, variabel yang sangat mempengaruhi adalah variabel bonus

sedangkan yang kurang mempengaruhi adalah variabel gaji. Sehingga dapat disimpulkan, fasilitas rumah sangat mempengaruhi produktivitas

### **Implikasi Kebijakan**

Saran yang dapat diberikan oleh penulis kepada beberapa pihak berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari hasil analisis yaitu pimpinan PT Mitra Aneka Rezeki di Kabupaten Kubu Raya hendaknya manajemen lebih meningkatkan indikator gaji yang diberikan baiknya disesuaikan dengan basis kerja serta kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan dan memperhatikan keadaan daerah sekitar sehingga dengan layak nya gaji yang diterima oleh karyawan produktivitas kerja dapat semakin meningkat. Sedangkan indikator fasilitas rumah karyawan merupakan indikator terbesar yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut sudah sangat baik namun lebih baik lagi jika perbaikan untuk fasilitas rumah dia dakan untuk setiap tahunnya, agar rumah yang ditempati karyawan lebih layak.

### **Daftar Pustaka**

- Ciptaningrum, A. (2009). *Kepuasan Kerja pada Staf di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara, Fakultas Kesehatan Masyarakat. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Dahlianus, A., & Ibrahim, M. (2016, Oktober). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.
- Firdaus, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Pekan Baru. 4.
- Hendri, E. (2017). Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan

- Daerah Provinsi Sumatera Selatan.  
*Fakultas Ekonomi*, 84-101.
- Imlawal, T. (2016). Pengaruh Pemberian Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Players Pool N Lounge. *Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(2), 1-16.
- Martoyo, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Pratama, M. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Atria Hotel dan Conference Malang. *Administrasi Bisnis*, 25(2).
- Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam, M. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 1-7.
- Siahaan, A. A., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Ilmu Administrasi Bisnis*.