

Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan terhadap Produktifitas melalui Pendekatan Analisis Kanonikal

Nurvi Oktiani

Universitas Bina Sarana Informatika, nurvi.nvk@bsi.ac.id

ABSTRACT

Turbulence in Management unconsciously has created a challenge in public sector and private sector for managing enterprises, so that undergoing all of vision which have been set and in the end can increase productivity, as for the purpose of research is knowing relationship between compensation, performance of employee toward productivity. The method research uses Quallitantif design and analytic data uses Canonical corellation, the sources of data has been obtained by Questionnaire distribution with taking some sample with amount 34 employee or staffing from .PT Gotrans Logistics International The result of Research have been proved that Individual test and Group test with Canonical Analysis describe between compensation, performance employee toward productivity have significance relationship, however they need attention especially for compensation function whereas the implementation of Compensation function, because the compensation is still implementated amount 0.29946 less than performancen of employee with amount 0.7236, and advice for this result as a enterprises can increase and develop for implementating the compensation function

Keywords: *Compensation, performance, productivity*

ABSTRAK

Turbulensi manajemen tanpa disadari menciptakan suatu tantangan bagi sektor publik dan sektor swasta dalam pengaturan perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kompensasi, kinerja karyawan terhadap produktivitas, metode penelitian dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif dimana teknik analisis data dengan menggunakan analisa korelasi kanonikal, sumber data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan pengambilan sampel dilakukan melalui Teknik *sample purposive*, jumlah responden sebanyak 34 responden dari Staf PT. Gotrans Logistics International. Hasil penelitian membuktikan bahwa melalui pengujian individual dan pengujian kelompok Analisa kanonikal fungsi kompensasi dan fungsi kinerja karyawan terhadap produktivitas memiliki hubungan yang signifikan, namun halnya perlu diperhatikan secara khusus adalah fungsi kompensasi dimana penerapan fungsi kompensasi masih diterapkan sebesar 0.29946 sedangkan fungsi kinerja sebesar 0.7236, kedepannya diharapkan perlu diterapkan lebih maksimal lagi penerapan fungsi kompensasi.

Kata Kunci : kompensasi, kinerja karyawan, Produktivitas

Naskah diterima: 22-02-2022, direvisi: 03-07-2022, diterbitkan: 01-09-2022

PENDAHULUAN

Turbulensi dalam manajemen tenaga kerja tanpa disadari menciptakan suatu tantangan bagi *sector public* maupun sektor swasta dalam pengaturan perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi,

banyak masalah yang harus dipecahkan oleh perusahaan dalam hal ini banyak yang harus diperhatikan oleh perusahaan diantaranya dalam upaya pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas, merupakan suatu fungsi atau faktor yang sangat krusial yang perlu

diperhatikan oleh perusahaan apabila perusahaan tersebut ingin tetap aktif bersaing dalam dunia bisnis, dimana dalam proses produktivitas ini melibatkan pengukuran dari input dan pencapaian *output*, selain itu dalam ekonomi produktivitas erat hubungannya dengan bagaimana perusahaan bertransformasi dengan sumber daya perusahaan (input) dan output yang dihasilkan oleh perusahaan, dalam pengukuran produktivitas ini juga mengedepankan bagaimana sumber daya manusia digunakan secara efisiensi dalam proses transformasi tersebut (Wood, 2018) dalam kegiatan bisnis, pertumbuhan produktivitas dapat meningkatkan profitabilitas dan meningkatkan level kompetitif perusahaan dalam persaingan pasar, dalam hal ini peningkatan produktivitas juga akan memberikan dampak yang potensial bagi kenaikan penawaran kompensasi penyediaan kondisi yang lebih baik bagi perusahaan untuk karyawan, peningkatan return bagi stakeholder, dana investasi bagi peningkatan modal serta mengurangi harga atau biaya bagi konsumen namun dapat memberikan pelayanan yang terbaik, dalam konsepnya kompensasi dikemas sebagai suatu dasar dalam bentuk untuk membangun kepuasan bagi para karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan mereka dimana kompensasi ini terdiri atas gaji atau upah, bonus, insentif, dan promosi, adapun sistem kompensasi harus lebih jelas dikomunikasikan kepada karyawan dengan cara disesuaikan dengan pengukuran kinerja yang akan membawa kedalam kebutuhan peningkatan kinerja bagi karyawan, oleh sebab itu sebaiknya dalam penyusunan serta perencanaan sistem kompensasi sebaiknya dilakukan penghindaran terhadap kekeliruan persepsi dan kontroversi bagi karyawan.

Penelitian terdahulu dengan judul "pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang dengan menggunakan pengolahan regresi linear berganda, dan dimana dalam hasil penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas pegawai honorer, yang ditentukan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 8.4% (Munthe, 2021).

Penelitian lainnya dilakukan oleh (Lusiana, 2018) dengan judul penelitian

Analisis kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja yang dilakukan pada 46 Karyawan non PNS dimana dari penelitian tersebut tergambar bahwa pada indikator kinerja karyawan yakni kesetiaan dan kerjasama bernilai positif sedangkan variabel menunjukkan nilai negatif terhadap produktivitas kerja, dimana dengan kata lain, bahwa ada beberapa indikator dari kinerja karyawan yakni prestasi kerja, tanggung jawab, dan prakarsa (Lusiana, 2018).

Karyawan merupakan aset yang paling berharga di dalam perusahaan, dimana di dalam hal ini ketika adanya proses rekrutmen dan juga pelatihan yang diberikan kepada orang – orang atau karyawan yang terbaik dan terpilih, dan juga untuk meminimalisir terjadinya *turnover* perusahaan serta peningkatan kinerja keuangan, maka diperlukan suatu langkah – langkah dalam mempertahankan orang – orang yang tepat tersebut, langkah yang dapat dilakukan diantaranya, perusahaan harus mampu melihat apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan oleh karyawan, dimana perusahaan juga harus melihat faktor yang krusial dan terpenting bagi karyawan, yang mana dapat dilihat salah satunya dengan kompensasi, kompensasi dapat diartikan sebagai total dari pembayaran atau *benefit* yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seberapa pentingnya kompensasi bagi karyawan dapat dilihat dari bagaimana suatu perusahaan dalam mendesain dan mengimplementasikan suatu sistem kompensasi yang perhatian pada karyawan, atau kesejahteraan karyawan, pada usaha – usaha yang spesifik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang diinginkan (Ketut et al., 2018), adapun permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar hubungan kompensasi, kinerja karyawan, terhadap produktivitas, sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompensasi, kinerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas dengan menggunakan analisis kanonikal.

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi adalah salah satu dari fungsi penerapan manajemen sumber daya manusia yang didasarkan pada tipe – tipe penghargaan bagi individu yang diterima dan

merupakan proses pertukaran bagi pelaksanaan tugas dalam pencapaian kinerja organisasi, dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan yakni mampu menarik tenaga kerja dalam pelaksanaan kerjanya, kepuasan dalam bekerja dan motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan.

Pengertian lainnya juga menyebutkan bahwa kompensasi merupakan suatu kebijakan dalam organisasi berkenaan dengan proses pembayaran bagi tingkat kinerja baik karyawan dan tingkat eksekutif dalam keseluruhan fungsi organisasi yang mana dibedakan atas kualitas dari tenaga kerja baik itu pada level dan keahlian senioritas ataupun tingkat pendidikan, sedangkan literatur lainnya menyebutkan bahwa dalam konsepnya kompensasi akan menjadikan tenaga kerja lebih loyal terhadap perusahaan dan dapat meningkatkan kontribusi serta *productivity* (Manurung, 2017), kompensasi juga dapat diartikan sebagai suatu tipe dari remunerasi yang mana dapat mendorong tenaga kerja lebih fokus dan meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi, adapun kegagalan dalam membangun suatu sistem kompensasi akan mendorong suatu dampak yang negatif dalam produktivitas, level kepuasan kerja karyawan, dan juga keseluruhan reputasi dan kinerja dalam perusahaan.

Beberapa literatur menyampaikan bahwa kompensasi merupakan dasar kalkulasi finansial dan meliputi profit serta *income* atau pendapatan serta kerugian yang dialami perusahaan, biaya relokasi dan juga transportasi, konsep kompensasi meliputi kecukupan, keakuratan atau kesesuaian, keadilan dan kesamarataan dalam kompensasi (Kabanga & Mooya, 2018).

Menurut beberapa literatur indikator kompensasi terdiri dari (Widayanti, 2019)

- a. Kompensasi finansial meliputi insentif yang diberikan kepada karyawan yang berhubungan dengan pencapaian dalam kerjanya.
- b. Kompensasi Non Finansial yang meliputi pengembangan karir, desain pekerjaan, pelatihan, partisipasi serta dukungan atas lingkungan pekerjaan yang kondusif.

Sedangkan indikator – indikator yang mengetahui variabel kompensasi adalah (Widayanti, 2019) :

- a) Imbalan atas jasa yang telah dilakukan dimana dapat dinyatakan dalam bentuk uang atau barang yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan dan yang telah disepakati bersama.
- b) Insetif merupakan jenis komensasi yang berada di luar gaji maupun upah dan merupakan bagian dari balas jasa atau *reward* yang diberikan oleh perusahaan.
- c) Tunjangan adalah sejenis bentuk kompensasi non finansial adapun tunjangan dapat berupa asuransi kesehatan, liburan yang ditanggung biayanya oleh perusahaan, pensiun, tunjangan yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d) Fasilitas, sarana dan prasarana, yang mana dapat mewakili sejumlah substansial dari beberapa kompensasi yang diberikan kepada level – level perusahaan.

Dalam hubungan antara kompensasi dan penilaian kinerja, penelitian dilakukan menemukan bahwa strategi utama dalam penerapan kebijakan kompensasi dan kinerja karyawan, dimana dapat diuraikan dalam penelitian ini bahwa organisasi dapat menarik, memotivasi dan menjaga tenaga kerja dengan menawarkan kebijakan kompetitif dan sesuai terhadap penghargaan yang didasarkan atas kinerja karyawan, dan pengembangan organisasi dalam hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi akan memberikan dampak secara langsung dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, (Sendawula et al., 2018) pernyataan lain menyebutkan bahwa penanganan sistem kompensasi harus benar-benar diterapkan dalam upaya pencapaian tenaga kerja sebagaimana dalam upaya penyelesaian setiap tugas dalam organisasi yang diharapkan bagi seorang tenaga kerja melalui interaksi dalam bekerja, kepuasan dan menginspirasi penilaian kinerja agar lebih baik.

Dalam suatu pengaturan organisasi kinerja karyawan dapat diakumulasi dari hasil keahlian, kerja, dan kemampuan dari tenaga kerja yang berkontribusi dalam suatu

organisasi dalam meningkatkan produktivitas yang mengacu pada pencapaian tujuan perusahaan (Dahkoul, 2018).

Dalam industri atau perusahaan kinerja karyawan dianggap sebagai element yang esensial jika diamati dalam psikologi industrial, selain itu kinerja karyawan menjadi hal yang sangat krusial untuk mengiring serta membawa kesuksesan organisasi atau perusahaan, untuk setiap bisnis kinerja telah dinilai secara fundamental dalam setiap kaitannya pada suatu perusahaan dimana dalam hal ini dihubungkan dengan penjualan, pendapatan, dan pada suatu bisnis membutuhkan nilai karyawannya agar lebih dapat memberikan suatu kinerja yang dianggap efisien, serta mampu dalam memelihara posisi bersaing mereka dalam pasar tenaga kerja, dilain pihak kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai cara bagi karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi, dan ini juga berhubungan dengan tingkah laku pekerja dalam menyeimbangkan norma – norma dengan visi dan misi perusahaan (Bashir et al., 2020).

Adapun halnya berkenaan dengan kinerja karyawan yang merupakan pada level pencapaian prestasi individu setelah melakukan rentetan aktivitas operasional perusahaan yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif (Khudhair et al., 2020).

Kinerja karyawan merupakan simbol dari kapasitas suatu perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan, suatu hasil dari kinerja organisasi berawal dari pelatihan dan keahlian, pengertian lain juga menyebutkan kinerja karyawan merupakan suatu konstruk yang bersifat multidimensional dan merupakan kriteria yang sangat vital dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi (Sendawula et al., 2018).

Kinerja karyawan ditandai dengan indikator - indikator dibawah ini (Widayanti, 2019) :

- a. Efektif dimana indikator ini diukur berdasarkan pola kesesuaian dan pencapaian yang diinginkan.
- b. Efisien dengan indikator pola kesesuaian dalam menghasilkan output dengan biaya terendah.
- c. Kualitas dimana dicirikan peningkatan kualitas produk atau jasa yang

disesuaikan dengan kebutuhan konsumen dan harapan konsumen.

- d. Ketepatan waktu diindikator dengan pekerjaan dilakukan dengan benar dan tepat.
- e. Produktivitas dicirikan dengan pengukuran efektivitas dalam organisasi.
- f. Keselamatan diindikator dengan kesehatan organisasi serta lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat.

Pengukuran dari kinerja karyawan merupakan suatu aktivitas yang sangat penting hal ini dikarenakan pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur kesuksesan perusahaan dan juga mendukung kesuksesan dalam berorganisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor(2) faktor (Gunawan & Amalia, 2018) Faktor *Self Acting* yang diposisikan dalam bentuk kompetensi, keahlian, pengetahuan motivasi, tingkah laku, dan pengalaman, faktor eksternal perusahaan dalam lingkungan organisasi yang meliputi surveilansi, komunikasi, proses pelatihan dan penilaian kinerja pada suatu organisasi.

Kompensasi, kinerja perusahaan dan juga produktifitas merupakan elemen yang saling berhubungan satu sama lainnya, kompensasi terhadap produktifitas merupakan faktor sangat krusial bagi suatu organisasi dalam hal ini kegagalan dalam membangun suatu sistem kompensasi akan mengantarkan perusahaan pada dampak yang negatif pada suatu produktivitas level kepuasan kerja karyawan dan juga reputasi bagi kinerja perusahaan (Sendawula et al., 2018), sedangkan kinerja perusahaan terhadap produktifitas merupakan suatu pengaturan organisasi kinerja karyawan dapat diakumulasikan dari hasil keahlian, kerja, dan kemampuan dari tenaga kerja yang berkontribusi dalam suatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas yang mengacu pada pencapaian tujuan perusahaan (Dahkoul, 2018).

Berbicara mengenai produktifitas, yang merupakan level proses yang penting untuk diperhatikan karena erat kaitannya dengan pihak – pihak eksternal perusahaan atau stakeholder maupun internal perusahaan.

Produktivitas merupakan suatu konsep fenomena dan konsep dalam artian luas dimana pendekatan yang berhubungan dengan produktivitas (Linna et al., 2018):

1. Pendekatan tekno – ekonomi dimana merupakan pendekatan produktivitas sebagai suatu pengukuran efisiensi (output dan input).
2. Produktivitas sebagai suatu kombinasi efisiensi dan efektifitas dimana output sama dengan input dan output akan mendekati tujuan perusahaan.
3. Pendekatan yang luas yang berhubungan dengan fungsi – fungsi organisasi.

Jika dilihat dari pihak eksternal perusahaan contohnya adalah konsumen dimana konsumen disini memberikan pengaruh dalam proses perbaikan produktivitas bagi perusahaan, konsep produktivitas dapat diukur dengan berbagai macam cara diantara pengukuran dan pendefinisian kinerja karyawan, (Sendawula et al., 2018) dan manajemen kompensasi dimana merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang dapat memberikan dampak bagi peningkatan produktivitas organisasi, dengan melihat pentingnya produktivitas dalam kaitannya pertumbuhan organisasi serta meningkatkan profitabilitas sehingga mampu bersaing dalam lingkungan kompetisi, begitu halnya dengan produktifitas, dapat ditandai dengan faktor – faktor sebagai berikut: (Tri Indah K, 2017) :

- a. Sikap kerja dimana terdiri dari kemampuan karyawan dalam pelaksanaan tugas.
- b. Tingkat keterampilan yang terdiri peningkatan profesionalitas karyawan dan peningkatan prestasi kerja.
- c. Hubungan tenaga kerja yang tercermin dalam peningkatan kerjasama dan team work.
- d. Manajemen produktivitas terdapat indikator- indikator diantaranya peningkatan etos kerja, pemanfaatan fasilitas untuk menunjang peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, indikator terdiri dari peningkatan kemampuan kerja seperti dengan melakukan proses pengadaan tenaga kerja serta penambahan *job description*.

- f. Kewiraswastaan yang terdiri atas tindakan pengambilan resiko dan peningkatan mutu dan kualitas pekerjaan.

Beberapa indikator dalam produktivitas diantaranya (Oktiani et al., 2019):

- a. Kemampuan yang terdiri atas indikator diantaranya: bagaimana menciptakan kemampuan karyawan, dalam pelaksanaan tugas, profesionalisme dan etos kerja.
- b. Peningkatan hasil kerja dengan indikator diantaranya peningkatan kuantitas serta kualitas kerja, dan proses peningkatan prestasi kerja.
- c. Semangat kerja dengan indikator peningkatan kemampuan kerja dan pengambilan resiko.
- d. Mutu dengan indikator diantaranya peningkatan mutu dan kualitas pekerjaan.
Efisiensi dengan indikator diantaranya pemanfaatan sarana dan prasarana, penggunaan sumber daya bahan baku (sumber daya produksi yang berkualitas).

Begitu halnya hubungan antara kompensasi dan produktivitas dimana kompensasi adalah faktor sangat krusial bagi suatu organisasi dalam hal ini kegagalan dalam membangun suatu sistem kompensasi akan mengantarkan perusahaan pada dampak yang negatif pada suatu produktivitas level kepuasan kerja karyawan dan juga reputasi bagi kinerja perusahaan (Sendawula et al., 2018).

Berdasarkan fenomena di atas, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan dalam peningkatan produktifitas serta dapat melihat faktor apa yang dominan serta faktor yang harus mendapat perhatian khusus dalam peningkatan produktifitas ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan menggunakan desain penelitian kuantitatif, analisis data dengan analisa korelasi kanonikal yang merupakan teknik multivariate yang menguji hubungan antara variabel independen dan

variabel dependen, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan responden adalah staf perusahaan yang bergerak dibidang logistic yakni PT. Gotrans Logistics International, dengan jumlah responden sebanyak 34 orang, teknik sampel diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling.

PEMBAHASAN

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisa korelasi kanonikal dengan menggunakan model statistic multivariate yang digunakan untuk menguji hubungan atau korelasi antara set variabel independen dan variabel dependen, seperti dalam teknik statistik lainnya untuk fungsi kanonikal ini dianalisis dengan memberikan koefisien korelasi kanonikal yang signifikan secara statistik, hal ini dapat dijelaskan bahwa jika fungsi kanonikal tidak signifikan maka hubungan antara variabel tidak akan diinterpretasikan, adapun kriteria fungsi kanonikal dapat diinterpretasikan dengan cara :

- a. Tingkat signifikansi dari fungsi kanonikal dimana dapat digambarkan melalui analisis of *Variance*, dengan memberikan uji signifikansi.

Tabel 1..Analysis of Variance

Test Name	Value	Error DF	Sig. of F
Pillais	1.10966	42.00	.004
Hottelings	12.83021	38.00	.000
Wilks	.06004	40.00	.000
Roys	.92650		

Sumber : Pengolahan SPSS (2021)

Pengolahan data berdasarkan empat (4) prosedur dari Pillais, Hottelings, Wilks, Roys, dinyatakan bahwa kesemua variabel independent signifikan Tabel Anova memberikan suatu kesimpulan mengenai uji signifikansi alternative, dalam hal ini penentuan signifikansi dilihat pada Wilk’s Lamda untuk menguji signifikansi dari korelasi kanonikal, dimana uji signifikansi dihitung dari nilai *Sig.off*, dimana jika nilai *Sig.off* < 0.05 maka menunjukkan signifikansi, namun sebaliknya jika nilai > 0.05 maka tidak menunjukkan signifikansinya, dari data tabel *Analysis of Variance* maka dinyatakan bahwa korelasi kanonikal pertama dinyatakan signifikan (Ghozali, 2019).

Dari hasil pengolahan data atas pengujian individual dan berkelompok terdapat perbedaan korelasi kanonik dimana antara angka korelasi kanonik fungsi pertama dan kedua berbeda, dari pengolahan data diperoleh bahwa fungsi kanonikal pertama memiliki angka yang tinggi dan signifikan baik secara individu maupun kolektif, maka dapat disimpulkan analisis selanjutnya menitik beratkan pada fungsi 1 yakni fungsi kanonikal untuk variabel kompensasi.

- b. *Redudancy* ukuran untuk prosentase varian, dimana dapat diukur melalui hasil *Eigenvalues and canonical correlations* serta *dimension reduction analysis*.

Tabel 2. Eigenvalues and Canonical Correlations

Root No.	Cum. Pct.	Canon Cor.	Sq. Cor
1	98.25232	.96255	.92650
2	.100.00000	.42797	.18316

Sumber : Pengolahan SPSS (2021)

Tabel 3.Dimension Reduction Analysis

Roots	Wilks L	Error DF	Sig. of F
1 TO 2	.06004	40.00	.000
2 TO 2	.81684	21.00	.841

Sumber : Pengolahan SPSS (2021)

Dengan melihat data root di atas maka terdapat dua fungsi kanonikal yaitu Fungsi 1(pertama) dengan variabel kompensasi 0.96255 dengan signifikansi 0.000, sedangkan fungsi kedua korelasi kanonik disini merupakan variabel kinerja dengan korelasi kanonik sebesar 0.42797 dengan signifikansi sebesar 0.841, dari hasil pengolahan tersebut jika melihat fungsi 1 (pertama) memiliki signifikansi secara individual dikarenakan nilai signifikannya <0.05 sedangkan fungsi kedua(2) memiliki nilai fungsi kanonikal sebesar 0.42797 dan tingkat signifikansi 0.841.

Pada model *Eigenvalues and Canonical Correlations* terdapat dua variabel dependen dan sepuluh variabel independen, dalam model tersebut terdapat dua variabel independen, dan terbentuknya dua fungsi kanonikal, dimana fungsi kanonikal dilihat dari *Root No* dengan angka korelasi kanonikal (*Canon Cor*) untuk fungsi 1 adalah 0.9265 dan fungsi kedua adalah 0.18316 dan dapat dijelaskan bahwa variabel independen pertama mampu menjelaskan sebanyak 92.65% dan variabel independen kedua sebanyak 18.316% .`

Jika kriteria di atas telah terpenuhi, maka langkah berikutnya adalah menginterpretasi Kanonikal Variate. Dalam Interpretasi kanonikal variate merupakan suatu proses kelanjutan dari pengujian selanjutnya, dimana menetapkan kanonik fungsi 1 dan hanya memperhatikan kanonikal fungsi pertama, dalam hal ini dependen kanonikal variates terdiri atas : kemampuan karyawan dalam pelaksanaan tugas, profesionalisme, peningkatan prestasi kerja, team work atau kerjasama, etos kerja, peningkatan kemampuan kerja, pengambilan resiko, peningkatan mutu dan kualitas pekerjaan, pemanfaatan fasilitas sarana dan prasarana, pemanfaatan sumber daya perusahaan yang berkualitas, adapun fungsi interpretasi di atas diorientasikan pada fungsi pertama (1) yakni fungsi kompensasi, dan fungsi kedua(2) adalah kinerja karyawan, proses interpretasi ini dapat dilakukan dengan cara menganalisis fungsi kanonikal untuk menentukan pentingnya masing – masing variabel dalam hubungan kanonikal, adapun metode yang dapat digunakan diantaranya.

a. Kanonikal *Weights* (*Canonical Weight*)

Merupakan pendekatan tradisional untuk menginterpretasi fungsi kanonikal, menggambarkan besarnya kontribusi yang diterapkan peubah variabel independen dalam peubah variabel dependen, selain itu pendekatan ini digunakan untuk melihat tanda dan besaran dari *canonical weight* untuk setiap variable dalam *canonical variate*, dimana dalam pendekatan ini variabel yang memiliki angka *weight* relatif besar maka akan memberikan kontribusi lebih pada variate begitu juga sebaliknya, jika angka *weight* lebih kecil maka kontribusi lebih sedikit, berikut akan dijelaskan dalam bentuk tabel 4.

Tabel 4. Standardized canonical coefficients for Dependent variables Function No.

Variable	1	2
X1	.29946	-2.19126
X2	.72369	2.08987

Sumber : Pengolahan SPSS (2021)

Pada tabel 4 di atas fungsi 1 (X1) untuk dependent variabel terdapat dua angka variabel independen, dengan nilai korelasi sebesar

0.29946 dan 0.7236 dimana dapat diartikan disini bahwa dari perhitungan nilai kanonikal di atas dapat dinyatakan bahwa besarnya kontribusi variabel independen telah diterapkan untuk fungsi kompensasi sebesar 0.29946 dan untuk fungsi kinerja sebesar 0.7236, dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa dalam penetapan hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan terhadap produktivitas, fungsi kinerja karyawan memberikan kontribusi yang besar bagi penerapan ataupun peningkatan produktivitas dibandingkan dengan fungsi kompensasi.

b. Kanonikal Loading

Metode yang kedua yang dapat dilakukan melalui metode kanonikal *loading* (*Canonical loading*) dimana digunakan untuk mengukur korelasi linear sederhana antara variabel dependen dengan variabel independen dan *set canonical variate*, dalam hal ini mencerminkan variance bahwa *observed* variabel *share* dengan kanonikal dapat diinterpretasikan seperti *factor loading* dalam menilai kontribusi relatif setiap variabel pada setiap fungsi kanonikal, selain itu merupakan suatu fungsi korelasi struktur yang mengukur korelasi linear antara peubah independen terhadap peubah dependen dengan kumpulan peubah kanoniknya.

Tabel 5. Correlations between Dependent and canonical variables Function No.

Variable	1	2
X1	.94495	-.32722
X2	.99079	.13540

Sumber : Pengolahan SPSS (2021)

Tabel 6. Correlations between Covariates and canonical variables

Covariate	1	2
Y1	.70336	.18185
Y2	.72063	.38860
Y3	.64951	.44343
Y4	.57834	.39225
Y5	.60402	.46225
Y6	.48172	.34622
Y7	.78623	.16319
Y8	.77592	-.44977
Y9	.58280	.48560
Y10	.54390	-.01880

Sumber : Pengolahan SPSS (2021)

Pada tabel 5 yang merupakan korelasi antara peubah independen dengan peubah

dependen dapat dinyatakan bahwa untuk fungsi variabel dependen memberikan dua angka kanonikal yang cukup tinggi yakni besar dari > 0.5 untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0.945 dan nilai konanikal loading untuk variabel kinerja karyawan sebesar : 0.991, sedangkan pada tabel 6 korelasi antara independen covariate dengan indikator – indikator variabel independen yakni diantaranya kemampuan karyawan dalam pelaksanaan tugas (Y1) sebesar 0.7033, profesionalisme (Y2) bernilai 0.721, peningkatan prestasi kerja (Y3) sebesar 0.6495, team work atau kerjasama(Y4) bernilai 0.578, etos kerja (Y5) bernilai 0.604, peningkatan kemampuan kerja (Y6) sebesar 0.4817, pengambilan resiko (Y7) sebesar 0.7862 , peningkatan mutu dan kualitas pekerjaan (Y8) sebesar 0.7759, pemanfaatan fasilitas sarana dan prasarana (Y9) sebesar 0.5828, pemanfaatan sumber daya perusahaan yang berkualitas (Y10) bernilai 0.5439.

Dari hasil *canonical weight* maupun *canonical loading* dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel dependen dimana disini adalah kompensasi dan kinerja karyawan terhadap variabel dependen yakni produktivitas, serta berkorelasi bersama – sama dengan indikator- indikator variabel independen dari data di atas dapat diartikan bahwa beberapa indikator – indikator memiliki nilai yang cukup tinggi, diantaranya, dapat diartikan bahwa semakin tinggi kontribusi yang diberikan setiap indikator – indikator akan meningkatkan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja, dan juga akan memberikan kontribusi terhadap penerapan kompensasi dan juga peningkatan kinerja karyawan, peningkatan kemampuan kerja, dari data tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa pengambilan resiko (Y7), peningkatan mutu dan kualitas pekerjaan (Y8), profesionalisme (Y2) merupakan indikator yang memiliki korelasi yang tinggi dan erat kaitannya dalam peningkatan produktifitas, dimana semakin tinggi nilai dari pengambilan resiko, peningkatan mutu, dan kualitas pekerjaan, maka semakin tinggi nilai kompensasi dan kinerja perusahaan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian (*standardized canonical coefficients*) di atas maka dapat diimplementasikan dalam kegiatan

manajerial khususnya pada PT. Gotrans Logistics International bahwa diantara kedua variabel tersebut yakni kinerja karyawan dan kompensasi, dimana hal yang perlu menjadi perhatian besar bagi perusahaan dalam peningkatan produktifitasnya adalah dari sisi kinerja karyawan, dengan indikator yang harus diperhatikan adalah diantaranya pelaksanaan tugas, profesionalisme, peningkatan prestasi kerja, peningkatan kemampuan kerja, pengambilan resiko, peningkatan mutu dan kualitas pekerjaan.

SIMPULAN

Hasil pengolahan data di atas dapat memberikan gambaran bahwa melalui pengujian individual dan pengujian kelompok. Analisa kanonikal dari fungsi kompensasi dan fungsi kinerja karyawan menyatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan, pengolahan kanonikal *weights* menggambarkan bahwa nilai besarnya kontribusi kompensasi pada perusahaan berkisar 0.29946 sedangkan untuk besarnya kontribusi bagi kinerja karyawan bernilai 0.7236, hal ini dapat dinyatakan bahwa perlunya peningkatan kontribusi bagi variabel kompensasi, dan menfokuskan peningkatan efisiensi dan efektifitasnya pada pelaksanaan kompensasi.

Dikarenakan pada nilai *eigenvalues* dan *canonical correlations* nilai kompensasi memberikan kontribusi bagi peningkatan produktifitas sebesar 92.65%, begitu juga halnya dengan korelasi antara peubah independen yakni variabel kompensasi dan kinerja karyawan terhadap peubah dependen (variabel produktifitas) dan indikator – indikator variabel memiliki hubungan yang signifikan), namun perlu adanya peningkatan dalam penerapannya diantaranya untuk indikator team work atau kerjasama, pemanfaatan fasilitas sarana dan prasarana, pemanfaatan sumber daya perusahaan yang berkualitas, berdasarkan hasil *canonical weight* serta *canonical loading*, dapat dinyatakan terdapat hubungan variabel signifikan antara variabel tersebut, yakni kompensasi dan kinerja karyawan terhadap produktivitas, dan dari indikator – indikator yang cukup tinggi diantaranya pengambilan resiko, peningkatan mutu dan kualitas kerja, dan profesionalisme, dimana dalam artian

indikator tersebut harus lebih intens untuk diperhatikan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam proses peningkatannya, namun indikator lainnya seperti pelaksanaan tugas, team work atau kerjasama, etos kerja, dan lainnya juga sebaiknya menjadi bahan pertimbangan dan perhatian bagi perusahaan dalam rangka peningkatan produktifitas untuk kedepannya.

REFERENSI

- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Dahkoul, Z. M. (2018). The determinants of employee performance in Jordanian organizations. *Pressacademia*, 5(1), 11–17. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2018.780>
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 Edisi 6. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H., & Amalia, R. (2018). Wages and employees performance: The quality of work life as moderator. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 349–353.
- Kabanga, L., & Mooya, M. M. (2018). Compensation Theories and Expropriation of Customary Property Rights: A Critical Review. *Journal of African Real Estate Research*, 3(2), 87–106. <https://doi.org/10.15641/jarer.v3i2.487>
- Ketut, S., Saparuddin, M., Budi, H., Herlith, Tuty, S., & Indah, N. S. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Khudhair, F. S., Rahman, R. A., & Adnan, A. A. B. Z. (2020). The Relationship between Compensation Strategy and Employee Performance among Academic Staff in Iraqi Universities: A Literature Review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(1), 251–263. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i1/6848>
- Linna, P., Pekkola, S., Ukko, J., & Melkas, H. (2018). Defining and measuring productivity in the public sector: Managerial perceptions. *International Journal of Public Sector Management*, 23(5), 479–499. <https://doi.org/10.1108/09513551011058493>
- Lusiana, H. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja. At-Tadbir : *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 59–67. <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1192>
- Manurung, S. P. (2017). The Effect Of Direct And Indirect Compensation Case Study At Directorate Of Human Resources In Pt Pos Indonesia. *Journal of Indonesian Applied Economics*, 6(1), 84–102.
- Munthe, R. G. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidakalang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 1(1), 40–47.
- Oktiani, N., Sabariah, E., Saridawati, S., & Caroline, P. (2019). Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 255–262. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.6472>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Tri Indah K, A. (2017). Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub Bagian Evaluasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal

Perhubungan Udara Jakarta. Widya Cipta, 1(2), 107.

Widayanti, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Jurnal Sekretari Dan Manajemen - Widyacipta, 3(1), 17–24.