



JEM Jurnal Equilibrium Manajemen
Online iISSN : 2460-2299

Maret 2021, Volume-7 iSSUE-2

DAFTAR ISI

Puty Febriasari P, Adi Mursalin	Peran Pengetahuan Hijau Dan Religiusitas Pada Sikap Generasi Y terhadap niat beli produk hijau 1-22
Ery Niswan, Ricola Dewi Rawa, Dami	Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum, Dan Tingkat Pengangguran Terhadap Penduduk Miskin Di Kabupaten Bengkayang 23-49
Dina Octaviani, Margareta Mery	Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Menabung Anggota Di CU Mura Kopa Balai Karangan 50-64
Aisyah, Makdalina	Analisis Faktor-Faktor Kompensasi Pada Pt Sungai Sepuah Estate (SSPE) Kec. Belitang Hulu Kab. Sekadau 65-80
Ery Niswan, Semmy Faldo	Analisis Kualitas Jasa Pelayanan Bagian Administrasi Akademik & Kemahasiswaan (Baak) Di Universitas Panca Bhakti Pontianak Provinsi Kalimantan Barat..... 81-94
Melya Yosita, Aisyah, Windi Pratiwi	Tingkat Penggunaan (Use) dan Penerimaan (Acceptance) Mahasiswa Terhadap Pembelajaran Daring Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Mahasiswa Perguruan Tinggi di kota Pontianak)..... 95-104
Dami	Manajemen Pembelajaran Di Perguruan Tinggi Pada Masa Pandemi Covid-19 105-112
Maulana Filani Rizal, Naiyun Untung Utama, Angga Hendarsa	Analisis Strategi Pemasaran Produk Dana Dan Jasa Bank Pada Bank Kalbar Kantor Cabang Utama Pontianak 113-120
Naiyun Untung Utama, Sisilia Haryati	Analisis Kebijakan Pemasaran Sepeda Motor Honda Tipe Skutik Pada Dealer Astra Motor Di Sanggau 121-132
Dita Andini, Novia Resmiati, Syifa Fitria	Analisis Implementasi Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Mengelola & Mengatur Persediaan Di Gudang PT. XYZ Tbk. Sumedang 133-142

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, akhirnya E-jurnal equilibrium Manajemen volume 7 nomor 2 November 2021 dapat diterbitkan. Pada terbitan edisi kali ini dosen Fakultas Ekonomi mengirimkan tulisan hasil riset terbaru untuk diterbitkan di jurnal ini. Kedepan dengan semakin eksisnya jurnal ini diharapkan banyak pihak-pihak lain baik di Kalimantan Barat ataupun dari daerah lain dapat menyumbangkan tulisannya untuk diterbitkan pada jurnal ekonomi equilibrium.

Dalam terbitan kali ini lingkungan tulisan meliputi beberapa kabupaten dan kota yang ada di provinsi dalam dan luar Kalimantan Barat. Ragam materi tulisan meliputi Manajemen Pemasaran, MSDM dan Manajemen Keuangan.

Akhirnya diucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penerbitan jurnal ini. Semoga jurnal ini bermanfaat.

Penyunting

E-JURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN

Editor-In-Chief:

Adi Mursalin

Co-Editor-In-Chief:

Dina Oktaviani

Editor:

Adiyath Randy

Dami

Puty Febriasari

Angga Hendharsa

Reviewer:

Wahyu Laksana (Universitas Negeri Tanjungpura)

M. Hanafi A. Syukur (Universitas Negeri Tanjungpura)

Rahmatullah Rizieq (Universitas Panca Bhakti)

Zalfiwan (Universitas Panca Bhakti)

Adi Mursalin (Universitas Panca Bhakti)

Razak Alqadrie (Politeknik Negeri Pontianak)

Pelaksana Tata Usaha :

Hilman

Alamat penyunting dan tata usaha : Gedung D, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti Pontianak, Jl. Komyos Sudarso Pontianak 78113 Telp (0561) 772627, 776820, langganan 2 nomor setahun Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk dapat berlangganan dapat menghubungi sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti.

Jurnal Ekonomi Equilibrium diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti Pontianak. Dekan : Endang Kristiawati, Pembantu Dekan I : Zalviwan, Pembantu Dekan II : Dina Octaviani, Pembantu Dekan III : Renny Wulandari.

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KOMPENSASI PADA PT SUNGAI SEPUAH ESTATE (SSPE) KEC. BELITANG HULU KAB. SEKADAU

Aisyah¹⁾, Makdalina²

¹⁾Ekonomi, Universitas Panca Bahkti

²⁾Ekonomi, Universitas Panca Bahkti

makdalina@upb.ic.id

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the compensation factors at PT Sungai Sepuah Estate (SSPE) Belitang Hulu District, Sekadau Regency. This research is quantitative descriptive. The data collection technique used was in the form of a questionnaire distributed offline. The sample selected was 68 respondents based on the Slovin formula.

The research method used is factor analysis using the KMO/MSA method. Based on the KMO/MSA value from factor analysis, the overall variables can still be predicted and can be analyzed further.

Respondents' responses to compensation factors that were taken into consideration by PT Sungai Sepuah Estate (SSPE) in determining compensation, based on the overall results of the questions answered by respondents, it can be said that the compensation factors are very good through the average score of respondents' answers.

The recommendation from the author as a company engaged in oil palm plantations is expected to continue to pay attention to the factors that are considered in providing compensation to employees.

Keywords: Compensation Factors

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor Kompensasi pada PT Sungai Sepuah Estate (SSPE) Kecamatan Belitang Hulu Kabupaten Sekadau. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner yang disebarluaskan secara offline. Sampel yang dipilih sebanyak 68 responden berdasarkan rumus slovin.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis faktor menggunakan metode KMO/MSA. Berdasarkan nilai KMO/MSA dari analisis faktor keseluruhan variabel masih bisa diprediksi dan bisa di analisis lebih lanjut.

Tanggapan responden terhadap faktor-faktor kompensasi yang di jadikan pertimbangan PT Sungai Sepuah Estate (SSPE) dalam menentukan Kompensasi, berdasarkan hasil keseluruhan dari pertanyaan yang dijawab oleh responden dapat dikatakan bahwa faktor-faktor kompensasi sangat baik melalui skor rata-rata jawaban responden.

Adapun rekomendasi dari penulis sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit di harapkan tetap memperhatikan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemberian kompensasi pada karyawan.

Kata Kunci : Faktor-faktor, Kompensasi

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentu menginginkan suatu keberhasilan dalam usaha pekerjaannya, dalam hal ini ada beberapa yang mempengaruhinya, salah satunya adalah faktor-faktor kompensasi. Dalam pengertian sederhana kompensasi dapat di artikan

sebagai suatu upah atau gaji yang di terima seseorang sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah di kerjakannya.

Dalam penetapan kompensasi ada beberapa Faktor yang mempengaruhi yaitu :

Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, Serikat Buruh/Organisasi Karyawan, Produktivitas Kerja Karyawan, Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres, Biaya Hidup/Cost of Living, Posisi Jabatan Karyawan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja dan Kondisi Perekonomian Nasional (Hasibuan 2014 :127-129).

PT Sungai Sepuah Estate (SSPE) adalah perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit yang merupakan nama lain dari PT Cakradaya Sukses yang merupakan bagian dari Cakra Group Region sintang yang di naungi induk perusahaan Sinar Mas Agribisnis and Food. Untuk meningkatkan semangat dan kinerja pada karyawan perusahaan telah menetapkan kompensasi seperti gaji, upah, fasilitas kerja, serta jaminan-jaminan yang lain.

Berdasarkan pada tabel perusahaan Pt Sungai Sepuah Estate (SSPE) Kecamatan Belitang Hulu Kabupaten Sekadau, anggaran yang telah di dikeluarkan oleh perusahaan untuk kompensasi selama tiga tahun terakhir adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1.
Distribusi jumlah kompensasi berdasarkan jenis yang di bayarkan PT Sungai
Sepuah Estate (
SSPE) pada tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji pokok	insentif	THR	Jumlah
2018	187	Rp 737.540.976	Rp 170.000.000	Rp 243.100.000	Rp 1.150.640.976
2019	190	Rp 769.711.584	Rp 167.350.000	Rp 247.000.000	Rp 1.184.061.586
2020	210	Rp 793.541.644	Rp 185.000.000	Rp 270.000.000	Rp 1.251.541.644

Sumber : Pt Sungai Sepuah Estate (SSPE) 2020

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat kita lihat betapa pentingnya peran kompensasi bagi perusahaan. Maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah yaitu : Bagaimanakah Faktor-Faktor kompensasi pada PT. Sungai Sepuah Estate pada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut?

Agar pembahasan masalah lebih terfokus, maka perlu dilakukan pembatasan pada masalah yang di analisis. Adapun pembatasan masalah pada penelitian ini berpusat pada faktor-faktor kompensasi yaitu : Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, Serikat Buruh/Organisasi Karyawan, Produktivitas Kerja Karyawan, Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres, Biaya Hidup, Posisi Jabatan Karyawan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Kondisi Perekonomian Nasional menurut Hasibuan (2014 :127-129). Sejalan dengan perumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan faktor-faktor kompensasi pada PT Sungai Sepuah Estate (SSPE) Kec. Belitang Hulu Kab. Sekadau.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Hadari Nawawi (2003:42), mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi menurut Hasibuan (2014 :127-129) adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.
Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan.
Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.
Keputusan Presiden Indonesia atau biasa disingkat Keppres adalah norma hukum yang bersifat konkret, individual, dan sekali selesai. Secara umum, keputusan-keputusan Presiden bersifat mengatur.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup/Cost of Living.

Biaya hidup adalah pengukuran berdasarkan jumlah uang yang dibutuhkan untuk menutupi pengeluaran sehari-hari seperti rumah, kesehatan dan makanan. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan.

Posisi jawaban karyawan merupakan kedudukan-kedudukan karyawan dalam sebuah pekerjaan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Faktor- Faktor Kompensasi

Faktor-faktor kompensasi menurut Hasibuan Hasibuan (2014 :127-129)

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.
4. Produktivitas Kerja Karyawan.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.
6. Biaya Hidup.

METODELOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Berdasarkan jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistic. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor-faktor kompensasi pada PT Sungai Sepuah Estate (SSPE) Kec. Belitang Hulu Kab. Sekadau.

Penelitian ini menggunakan teknik Sampling Purposive. Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang akan ditentukan oleh peneliti yaitu harus memenuhi syarat :

1. Merupakan karyawan aktif pada PT sungai Sepuah Estate (SSPE)
2. Telah bekerja minimal 1 tahun

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2004:72). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT Sungai Sepuah Estate. Jumlah Karyawan pada perusahaan ini sebanyak 210 orang periode Desember 2020.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populsasi adalah jumlah keseluruhan karyawan pada PT. Sungai Sepuah Estate (SPPE) Kabupaten Sekadau yang berjumlah 210 orang karyawan dengan menghitung ukuran sampel dengan

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji pokok	insentif	THR	Jumlah
2018	187	Rp 737.540.976	Rp 170.000.000	Rp 243.100.000	Rp 1.150.640.976
2019	190	Rp 769.711.584	Rp 167.350.000	Rp 247.000.000	Rp 1.184.061.586
2020	210	Rp 793.541.644	Rp 185.000.000	Rp 270.000.000	Rp 1.251.541.644

teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus representative, hal agar hasil penelitian yang dilakukan dapat digeneralisakikan dan perhitungannya tidak menggunkan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan yang sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran Populasi

e = Persentasi kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir;
e=0,1 atau 10%.

Jumlah populasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah 210 karyawan, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah sebesar 10% dan hasil dari perhitungan dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{210}{1 + 210(0,1)^2}$$

$n = \frac{210}{3,1} = 67,7$; di sesuaikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 67,7 di bulatkan menjadi 68 karyawan dari populasi yang ada pada PT Sungai Sepuah Estate (SSPE).

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38) mengemukakan bahwa Variabel adalah segala sesuatu yang berebentuk apa saja dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yaitu variabel terikat. Variabel terikat yang dimaksud adalah faktor kompensasi kerja.

Tabel 3.1

Defenisi Operasional Variabel

Definisi	Variabel	Indikator
Menurut Hasibuan (2014 :118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada	1. Penawaran dan Permintaan	1. Jumlah pelamar kerja sangat banyak melebihi yang dibutuhkan perusahaan 2. Jumlah tenaga kerja belum sesuai dengan permintaan tenaga kerja dari perusahaan
	2. Kemampuan dan	1. Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan

perusahaan”	Kesediaan Perusahaan	kemampuan keuangan yang dimiliki perusahaan 2. Perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang lebih besar jika produktivitas meningkat.
	3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.	1. Perusahaan memberikan kompensasi berupa upah sesuai perjanjian dengan serikat buruh 2. Perusahaan memberikan kenaikan kompensasi yang adil sesuai perjanjian dengan serikat buruh
	4. Produktivitas Kerja karyawan	1. Kompensasi sesuai dengan hasil kerja 2. Kompensasi sesuai dengan kualitas kinerja
	5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.	1. Kompensasi berdasarkan keputusan pemerintah 2. Kompensasi sesuai dengan upah minimum yang berlaku
	6. Biaya Hidup.	1. Kompensasi sesuai dengan tingkat biaya hidup dilingkungan tempat tinggal 2. Kompensasi dengan mempertimbangkan jumlah tanggungan sesuai peraturan yang berlaku
	7. Posisi Jabatan Karyawan	1. Kompensasi sesuai dengan posisi jabatan karyawan 2. Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan besar kecilnya tanggungjawab pekerjaan karyawan
	8. Pendidikan dan	1. Kompensasi sesuai

Pengalaman Kerja.	dengan tingkat pendidikan
	2. Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan pengalaman kerja
9. Kondisi Perekonomian Nasional	1. Kompensasi sesuai dengan kondisi perekonomian Nasional
	2. Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kondisi perekonomian saat ini

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Melalui kuesioner peneliti memberikan pernyataan-pernyataan yang akan di tanggapinya oleh responden. Peneliti menggunakan metode Kuesioner model skala likert. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2011:93). Skala Likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Data Primer

Data primer merupakan suatu data yang belum tersedia dan akan diperoleh sumber aslinya Simamora (2002:30).

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat secara tidak langsung data dapat berupa dokumen, struktur organisasi, sejarah perusahaan, visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan dan data-data lainnya yang didapat melalui pihak lain.

Metode ini menggunakan analisis Kuantitatif yaitu statistik deskriptif, kriteria pengklarifikasian mengenai variabel didasarkan pada kategori interval kelas (Sugiono,2005).

1). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas menurut Sugiyono (2011:121) validitas merupakan ketepatan diantara data yang asli yang terjadi terhadap tempat ditelitinya. Teknik uji yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan teknik kolerasi melalui koefisien kolerasi *person*.

Uji realibilitas dilakukan yaitu untuk mengetahui ketetapan suatu instrument didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda.

2). Skala Pengukuran

Menurut Sakaran dan Bougie (2010:152) skala *likert* berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, skala *likert* digunakan untuk

mendapatkan data tentang dimensi dari variabel-variabel yang di sesuaikan dengan penelitian ini.

Tabel 3.2
Kategori Bobot Kuesioner

Skala	Bobot	Keterangan
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju
CS	3	Cukup Setuju
TS	2	Tidak Setuju
STS	1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Umar (2009:71)

Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan analisis faktor. Analisis faktor adalah analisis untuk menemukan variabel baru yang disebut faktor yang jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah variabel asli yang tidak berkorelasi satu sama lainnya (tidak terjadi *multicollinearity*), variabel baru tersebut memuat sebanyak mungkin informasi yang terkandung dalam variabel asli (Suprato, 2011 hal 26).

Langkah-langkah kunci yang Relevan dengan analisis faktor adalah sebagai berikut.

1. Bartlett's test sphericity yaitu suatu uji statistic yang dipergunakan untuk menguji hipotesis bahwa variabel tidak saling berkorelasi dalam populasi.
2. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of sampling adequacy merupakan suatu indeks yang dipergunakan untuk meneliti ketepatan analisis faktor. Nilai tinggi antara 0,5-1,0 berarti analisis faktor tepat, kalau kurang dari 0,5 analisis faktor dikatakan tidak tepat. Angka MSA (Measure of sampling Adequacy) berkisar 0 sampai 1 dengan kriteria:
 - a). $MSA = 1$, Variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain.
 - b). $MSA > 0,5$, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.
 - c). $MSA < 0,5$, Variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dapat di lihat hasil dari masing-masing Uji serta Hasil pengolahan Data dari jawaban Responden pada Tabel di Bawah ini :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No	Butir Pertanyaan/Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Status
----	-----------------------------	-------------	--------------	--------

1	Selama ini jumlah pelamar kerja sangat banyak melebihi yang dibutuhkan perusahaan	0,565	0,2387	Valid
2	Selama ini jumlah tenaga kerja belum sesuai dengan permintaan tenaga kerja dari perusahaan	0,551	0,2387	Valid
3	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan keuangan yang dimiliki perusahaan	0,668	0,2387	Valid
4	Selama ini perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang lebih besar jika produktivitas meningkat	0,804	0,2387	Valid
5	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi berupa upah sesuai perjanjian dengan serikat buruh	0,752	0,2387	Valid
6	Selama ini perusahaan memberikan kenaikan kompensasi yang adil sesuai perjanjian dengan serikat buruh	0,826	0,2387	Valid
7	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerja	0,717	0,2387	Valid
8	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kualitas kinerja	0,714	0,2387	Valid
9	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi berdasarkan keputusan pemerintah	0,819	0,2387	Valid
10	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan upah minimum yang berlaku	0,828	0,2387	Valid
11	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan tingkat biaya hidup dilingkungan tempat tinggal	0,758	0,2387	Valid
12	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi dengan mempertimbangkan jumlah tanggungan sesuai peraturan yang berlaku	0,800	0,2387	Valid
13	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan posisi	0,821	0,2387	Valid

jabatan karyawan					
14	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan besar kecilnya tanggungjawab pekerjaan karyawan	0,803	0,2387	Valid	
15	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan tingkat pendidikan	0,826	0,2387	Valid	
16	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan pengalaman kerja	0,773	0,2387	Valid	
17	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kondisi perekonomian Nasional	0,765	0,2387	Valid	
18	Selama ini Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kondisi perekonomian saat ini	0,633	0,2387	Valid	

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas maka dapat dilihat bahwa dari 18 pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel X dikatakan Valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel. 4.2 Hasil Uji Reliability

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	18

<i>Sumber :</i>	<i>Data</i>
<i>Olahan SPSS 23,</i>	<i>2021</i>
KMO and Bartlett's Test	

Berdasarkan hasil perhitungan reliable menggunakan SPSS 23, dari 68 responden pada variabel X Faktor-faktor Kompensasi dapatlah nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,953 dari output diatas bisa dilihat bahwa nilainya lebih tinggi dari 0,60 maka dapat disimpulkan alat ukur dalam penelitian ini reliable

Tabel 4.3 Hasil Uji KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,860
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1040.355
	Df	153
	Sig.	0,000

Sumber : Data Olahan SSPS 23, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa KMO and Bartlett's Test di atas, dapat dilihat bahwa nilai KMO/MSA $0,860 > 0,5$ dan tingkat sig $0,000 < 0,50$, sehingga data tersebut dianggap valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji MSA (*Measure of Sampling Adequacy*)

No	Indikator	Nilai MSA
1	Selama ini jumlah pelamar kerja sangat banyak melebihi yang dibutuhkan perusahaan	0,867
2	Selama ini jumlah tenaga kerja belum sesuai dengan permintaan tenaga kerja dari perusahaan	0,724
3	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan keuangan yang dimiliki perusahaan	0,837
4	Selama ini perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang lebih besar jika produktivitas meningkat	0,867
5	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi berupa upah sesuai perjanjian dengan serikat buruh	0,818
6	Selama ini perusahaan memberikan kenaikan kompensasi yang adil sesuai perjanjian dengan serikat buruh	0,832
7	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerja	0,873
8	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kualitas kinerja	0,848
9	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi berdasarkan keputusan pemerintah	0,940

10	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan upah mimum yang berlaku	0,896
11	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan tingkat biaya hidup dilingkungan tempat tinggal	0,810
12	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi dengan mempertimbangkan jumlah tanggungan sesuai peraturan yang berlaku	0,816
13	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan posisi jabatan karyawan	0,925
14	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan besar kecilnya tanggungjawab pekerjaan karyawan	0,854
15	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan tingkat pendidika	0,880
16	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan pengalaman kerja	0,847
17	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kondisi perekonomian Nasional	0,901
18	Selama ini Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kondisi perekonomian saat ini	0,908

Sumber : Data Olahan 2021

Hasil analisis menunjukan angka MSA dalam Tabel anti-image matriks yang terdapat pada anti-image correlation menunjukan nilai untuk variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut : Berdasarkan Tabel di atas, nilai KMO/MSA dari Analisis faktor, keseluruhan Variabel memiliki nilai KMO/MSA > 0,5 atau lebih besar dari 0,5 Sehingga semua variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Perhitungan

No	Butir Pertanyaan/Pernyataan	Nilai	Keterangan
Faktor-faktor Kompensasi (X)			
Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja			
1	Selama ini jumlah pelamar kerja sangat banyak melebihi yang dibutuhkan perusahaan	4,38	Sangat Baik
2	Selama ini jumlah tenaga kerja belum sesuai dengan permintaan tenaga kerja dari perusahaan	4,47	Sangat Baik
Kemampuan dan Kesiadaan Perusahaan			
3	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi	4,15	Baik

	sesuai dengan kemampuan keuangan yang dimiliki perusahaan		
4	Selama ini perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang lebih besar jika produktivitas meningkat	4,40	Sangat Baik
Serikat Buruh/Organisasi Karyawan			
5	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi berupa upah sesuai perjanjian dengan serikat buruh	4,29	Baik
6	Selama ini perusahaan memberikan kenaikan kompensasi yang adil sesuai perjanjian dengan serikat buru	4,15	Baik
Produktivitas Kerja Karyawan			
7	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerja	4,29	Sangat Baik
8	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kualitas kinerja	4,31	Sangat Baik
Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres			
9	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi berdasarkan keputusan pemerintah	4,22	Sangat Baik
10	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan upah mimum yang berlaku	4,29	Sangat Baik
Biaya Hidup			
11	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan tingkat biaya hidup dilingkungan tempat tinggal	3,63	Baik
12	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi dengan mempertimbangkan jumlah tanggungan sesuai peraturan yang berlaku	4,29	Sangat Baik
Posisi Jabatan Karyawan			
13	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan posisi jabatan karyawan	4,10	Baik
14	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan besar kecilnya tanggungjawab pekerjaan karyawan	4,15	Baik

Pendidikan dan Pengalaman Kerja

15	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan tingkat pendidikan	4,28	Sangat Baik
----	--	------	-------------

16	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan pengalaman kerja	4,13	Baik
----	--	------	------

Kondisi Perekonomian Nasional

17	Selama ini perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kondisi perekonomian Nasional	4,22	Sangat Baik
----	---	------	-------------

18	Selama ini Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kondisi perekonomian saat ini	4,15	Baik
----	---	------	------

Rata – Rata Faktor-faktor Kompensasi (X)	4,22	Sangat Baik
---	-------------	--------------------

Sumber : Data Olahaan 2021

Dari hasil Rekapitulasi pada Tabel 4.5 diperoleh rata-rata faktor-faktor Kompensasi adalah 4,22 dan masuk dalam kategori sangat baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada PT Sungai Sepuah Estate (SSPE) Kecamatan Belitang Hulu Kabupaten Sekadau sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden

Karakteristik sebagian besar responden dalam penelitian ini secara umum sebagai berikut : Berdasarkan jenis kelamin lebih banyak perempuan berjumlah 37 orang responden, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden lebih banyak tamatan SLTA/Sederajat berjumlah 23 responden sedangkan paling sedikit tamatan SD/Sederajat dengan jumlah 8 orang responden, berdasarkan usia lebih banyak berusia 21-30 Tahun dengan responden berjumlah 37 orang sedangkan paling sedikit berusia <20 dengan jumlah 8 orang, dan berdasarkan lama bekerja lebih banyak responden yang sudah bekerja selama 3-4 tahun dengan jumlah 39 orang responden.

2. Berdasarkan uji Validitas dan Uji Reabilitas

Dari semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga tidak ada pertanyaan yang dibuang atau dihilangkan sedangkan berdasarkan Uji Reabilitas semua jawaban telah reliabel.

3. Berdasarkan hasil perhitungan Analisis Faktor, Bartett's Test diperoleh nilai KMO Measure of sampling Adequacy 0,860 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. KMO/MSA dari Analisis faktor, keseluruhan Variabel memiliki nilai KMO/MSA > 0,5 Sehingga dapat diketahui bahwa Variabel-variabel yang menjadi penentuan pemberian kompensasi pada PT Sungai Sepuah Estate (SSPE) Kecamatan Belitang Hulu Kabupaten Sekadau adalah Penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengaalaman kerja dan kondisi perekonomian Nasional.

4. Berdasarkan Hasil Analisis Data.

Berdasarkan semua pertanyaan yang telah dijawab oleh responden dapat dikatakan bahwa faktor-faktor kompensasi pada PT Sungai Sepuah Estate (SSPE) Kecamatan Belitang Hulu Kabupaten Sekadau dikategorikan sangat baik hal ini dapat dilihat dari jumlah rata-rata pertanyaan berada pada interval kelas sebesar (4,21-5,00). Namun ada beberapa variabel yang dikategorikan baik berada pada interval kelas (3,41-4,20), pada variabel Posisi jabatan karyawan dan Kondisi perekonomian Nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Nawawi. H. Hadari. 2003. Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Handoko. 2014. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi. Kedua
- Prabu, Anwar. 2009. Manajemen Sumber Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Dessler. G. 2000. Human Resource Management. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Dharma, Agus. 1991. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Cetakan keempat: Gajah Mada University Press
- Simomora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE-YKPN: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan keenam. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&G. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV
- Bilson, Simomora. 2002. Panduan Riset Perilaku Konsumen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan S.P Malayu 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Suprato, 2011. Pengukuran tingkat kepuasan pelanggan. Jakarta: Rineka Cipta