

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. EDI INDONESIA DI JAKARTA UTARA**



LAPORAN PENELITIAN

Oleh :

Ir. Nurhaifa Idris, M.Si

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JAYABAYA

JAKARTA

2020

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Edi Indonesia di Jakarta Utara
2. Bidang Penelitian : -
3. Ketua Peneliti
 - a. Nama Lengkap dan Gelar : Nurhaifa Idris, MM.
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. Pangkat Akademik : Asisten Ahli
 - d. Jabatan Fungsional : Dosen Tetap FEB
 - e. Jabatan Struktural : -
4. Alamat Ketua Peneliti
 - a. Alamat Prodi/email : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/nonon.idris@gmail.com
 - b. Alamat Rumah/email : Jl. Taman Cibalagung Blok P No. 11
5. Jumlah Anggota : -
6. Lokasi Penelitian : DKI Jakarta
7. Kerjasama dengan Institusi Lain : -
8. Lama Penelitian : 3 Bulan
9. Biaya yang Diperlukan :
 - a. Sumber dari UJ : -
 - b. Sumber Lain : Rp 5.000.000 (Lima Juta Rupiah)
 - c. Jumlah : Rp 5.000.000 (Lima Juta Rupiah)

Menyetujui,
Kaprodi Manajemen



Andriani Lubis, SE., MM.
NIDN 0318086001

Ketua Peneliti

Nurhaifa Idris, MM.
NIDN 0330096101



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari karyawan. Karyawan bukan semata objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Karyawan tersebut dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan/organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Di dalam interaksi tersebut karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang di miliki, sedangkan organisasi diharapkan dapat memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan.

Dalam penelitian ini akan di uraikan hak-hak yang harus di terima oleh karyawan sebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajiban, dan seberapa pengaruhnya kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Definisi kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja mereka, dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan suatu yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber daya digabungkan dan diberdayakan sehingga dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang di harapkan. Produktivitas yang semula

mempunya arti sempit, kemudian berkembang menjadi konsep sikap laku produktif, yang berkembang menjadi suatu keyakinan dan komitmen.

Rendahnya Produktivitas sering kali dikaitkan dengan pemberian kompensasi. Diasumsikan makin tinggi tingkat kompensasi, maka makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya. Karena ini salah satu kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya salah satu elemen penting tahap-tahap awal program pencapaian produktivitas yang tinggi.

PT. EDI Indonesia Jakarta Utara merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang mengembangkan jasa Pertukaran Data Elektronik (PDE) di Indonesia, yang terus melakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dan mengharapkan produktivitas atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan.

Apa bila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh produktivitas kerja yang baik, kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting bagi karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang di dapat, maka dia akan mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut atau membajak

karyawannya yang merasa tidak puas karena dapat membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi.

Dalam rangka peningkatan produktivitas kerja, biasanya perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah melakukan program pemberian kompensasi. Para manajer HRD umumnya berupaya untuk memberikan semua imbalan (reward) berdasarkan posisi atau jabatan, prestasi kerja, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan.

Bonus, merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksud sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Dari uraian di atas maka tersirat bahwa dengan adanya kompensasi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai

harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang di bebaskan pegawai didalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang mennjukan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang di pangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi di suatu organisasi.

Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan merupakan kondidi yang diharapkan dapat membangun suasana kerja yang baik di lingkungan perusahaan. Dengan demikian, maka kelancaran operasional perusahaan di harapkan tidak terganggu oleh masalah internal yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Upaya penciptaan kepuasan kerja karyawannya, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara proporsional dalam pendekatan mutual relationship yang menguntungkan kedua belah pihak, yakni pihak perusahaan dan pihak karyawan. (Syarifudin, 2011)

Di satu sisi, perusahaan perlu mengoptimalkan peran karyawan untuk mensukseskan aktivitas operasional bisnis dalam rangka mewujudkan tujuannya. Di sisi lain, karyawan perusahaan perlu memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya, sehingga mereka perlu disejahterakan oleh perusahaan agar karyawan dapat berperan secara optimal dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul dalam penelitian ini adalah : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. EDI Indonesia Jakarta Utara.**

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan adanya kompensasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan yang menjadi masalah di dalam organisasi selain kompensasi yaitu :

- 1) Bonus
- 2) Insentif
- 3) Gaji

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini pokok bahasan akan difokuskan dan dibatasi pada masalah bonus, insentif dari gaji yang menyangkut pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pada **PT. EDI Indonesia di Jakarta Utara**.

1.4. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi rumusan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengapa pemberian kompensasi diperlukan di dalam perusahaan?
2. Bagaimana prestasi kinerja karyawan dengan adanya kompensasi?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan terciptanya keadilan internal dan eksternal. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlunya sistem pemberian kompensasi.
2. Untuk mengetahui prestasi kinerja karyawan dengan adanya kompensasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.6. Tujuan Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang sumber daya manusia, terutama tentang kompensasi dan produktivitas.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja dan menentukan suatu strategi perusahaan khususnya dalam mengoptimalkan fungsi dan peranan informasi.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin mengetahui tentang kompensasi maupun tentang produktivitas.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari 6 unsur penting yaitu Manusia (*man*), Uang (*money*), Metode (*method*), fisik materials, Mesin (*machine*) dan Pasar (*market*).

Unsur manusia (*man*) yang merupakan harta atau asset yang berharga bagi perusahaan kemudia berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sering disebut sebagai manajemen kepegawaian atau manajemen personalia, namun manajemen personalia ini kemudian berubah menjadi manajemen sumber daya manusia. Hal ini disebabkan manajemen personalia mempunyai konotasi yang hanya bersifat mengerjakan hal-hal yang bersifat administratif, sedangkan manajemen manusia memiliki ruang lingkup yang lebih luas dari pada hal-hal yang bersifat administratif.

Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Amstrong yang dikutip oleh Toni Setiawan (2012: 17) “Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategik untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi baik individu maupun kolektif dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Manajemen SDM adalah rangkainya strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM-nya (Rivai, 2009:1).

Dessler (2011 :5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

2.1.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional dan dapat di pertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi bisa di rancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan usaha mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen.

Menurut Hasibuan (2013: 117) : Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:153) : “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”.

Kompensasi di berikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan yang mereka kerjakan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja dan kepuasan kerja akan menurun.

2.1.3 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam kedua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Dalam kompensasi finansial ada yang langsung dan tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Sofyandi (2008) Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi langsung (Direct Compensation) adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan, antara lain :

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti : tahunan, bulanan atau mingguan. Pengertian gaji biasanya diperuntukkan untuk tenaga yang terampil.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena terjadinya melebihi dari standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi.

c. Bonus

Kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

d. Tunjangan Jabatan

Tunjangan yang diberikan berkaitan dengan jabatan yang dipegang seseorang. Semakin tinggi jabatan tertentu semakin besar pula tunjangan jabatan yang diterima, sesuai pula dengan tanggung jawab yang dipikul.

2. Kompensasi tidak langsung

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti :

a. Tunjangan

Tunjangan merupakan salah satu suplemen atau tambahan pendapatan yang diberikan kepada karyawan diluar gaji pokok. Dengan adanya tunjangan ini diharapkan karyawan akan lebih semangat dan bergairah dalam bekerja.

b. Fasilitas

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan pelaksanaan fungsi.

c. Pelayanan

Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:86) setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Secara umum ada beberapa jenis kompensasi yaitu :

1. Gaji

2. Upah

3. Insentif

4. Asuransi

5. Fasilitas Kantor

6. Tunjangan

2.1.4 Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan- pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:121) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengaduan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.5 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *product result, outcome*, berkembang menjadi kata produktif yang berarti menghasilkan *productivity*. Perkataan itu diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena didalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang.

Pengertian produktivitas menurut Yunarsi dan Suwatno (2008:156) adalah :
“Produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkret (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungan dengan karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktif adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih dari hari ini (Kusnendi 2008:84).

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh Drs. Muchdarsyah Sinungan (2009:57) adalah : “Produktivitas sebagai suatu perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu”.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

$$\text{Produktivitas: } \frac{\text{Keluaran (Output)}}{\text{Masukan (Input)}}$$

Oleh beberapa faktor seperti pendidikan, kesempatan kerja, produksi, motivasi, kesehatan, dan kesempatan untuk berprestasi. Untuk dapat meningkatkan produktivitas dapat ditempuh beberapa cara, misalnya investasi terhadap mesin untuk menggantikan tenaga manusia, memanfaatkan sumber daya manusia melalui pendidikan, latihan, dan pemberian insentif yang digunakan sebagai perangsang bagi karyawan sehingga sasaran akan dapat dicapai.

2.1.7 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas berfungsi untuk mengetahui dan membandingkan efisiensi produksi perusahaan dari tahun ke tahun. Seperti dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2008:25)

bahwa : “Produktivitas secara umum berarti perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis”. Dengan menggunakan sumber daya yang sama pelaksanaan produktivitas akan meningkat atau sama, penambahan sumber daya yang relative kecil akan meningkat produksi atau tidak. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian yang relative, perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target.

Secara umum ada dua jenis pengukuran produktivitas yaitu :

1. Produktivitas Total (*Multiple Factor Productivity*)

Produktivitas dari berbagai faktor penyusun. Dapat diukur dari faktor penyusunan, seperti tanah, modal, teknologi, tenaga kerja dan bahan baku. Produktivitas stotal secara umum adalah perbandingan antara total output dengan total input, semua input yang digunakan dalam proses produksi. Rumus produktivitas total secara umum menurut Muchdrasyah Sinungan (2008:23) adalah sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas total} = \frac{\text{Total output}}{\text{Total input}}$$

2. Produktivitas Parsial (*Single Factor Productivity*)

Produktivitas yang diukur dari satu faktor. Biasanya yang sering menggunakan produktivitas parsial ini adalah produktivitas tenaga kerja atau produktivitas individu. Rumus produktivitas parsial adalah sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Parsial} : \frac{\text{Hasil total}}{\text{Masukan parsial}}$$

2.1.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Pada dasarnya ada faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja seorang karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut (Nimas, 2007) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5. Sikap dan Etika Kerja

Seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja

sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7. Tingkat Penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawannya akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan lingkungan kerja, penerangan, dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

12. Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maksimum.

13. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

2.1.9 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja sangat erat kaitannya. Karena satu cara dimana manajemen personalia meningkatkan produktivitas kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi. Produktivitas kerja tercermin pada biaya tenaga kerja yang dikeluarkan perusahaan, merupakan salah satu pengeluaran dalam bentuk kompensasi atau gaji yang diterima karyawan tiap bulannya dan kebutuhan untuk produksi juga merupakan pengeluaran perusahaan.

Karyawan yang mendapatkan gaji secara layak dapat bekerja produktif, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan gaji secara layak, tingkat kerja karyawan pun kurang produktif sehingga tidak dapat memenuhi kehidupannya. Motivasi yang timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dikarenakan adanya kompensasi baik diterima dalam berupa uang, barang ataupun fasilitas-fasilitas yang mendukung. Dengan demikian karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan bekerja lebih produktif.

Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, sangat berharap dapat memenuhi kebutuhan dalam sehari-harinya. Seperti kebutuhan makan, pakaian dan perumahan. Dalam pemberian kompensasi yang terendah harus diperhatikan kembali sehingga dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka. Hal tersebut sangat berpengaruh karena jika kebutuhan pokok karyawan tidak dapat terpenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Namun bila karyawan merasa diperhatikan, karyawan akan berusaha bekerja yang terbaik untuk perusahaan.

Keterkaitan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan dapat dibuktikan dengan pendapat Peterson dan Polwman yang dikutip oleh Hasibuan (2007 : 120), bahwa seseorang mau bekerja karena :

1. The Desire to live

Artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat menjelaskan hidup.

2. The Desire for Possession

Artinya untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3. The Desire for Recognition

Artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap pekerjaan mempunyai motif dan kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja antara lain, kebutuhan fisik dan keamanan,

menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, dan tempat tinggal. Disamping itu kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya. Pemenuhan kebutuhan tersebut hanya dapat diperoleh dari kompensasi yang diterima karyawan.

2.1.10 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi seseorang untuk bekerja adalah memenuhi kebutuhannya. Karyawan memberikan tenaga kerja dan pikiran untuk kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu sebagai imbalannya karyawan diberikan balas jasa berupa kompensasi yang akan mendorong prestasi kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja meningkat

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kegiatan dengan pengorbanan untuk mewujudkan hasil tersebut. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya relatif kecil. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, dapat dilihat pada skema kerangka berfikir dibawah ini :

Gambar 2.1



Berdasarkan skema kerangka pemikiran diatas bahwa karyawan bekerja memberikan sumbangan berupa tenaga dan pemikiran demi kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu karyawan mendapatkan imbalann berupa kompensasi yaitu : gaji, upah lembur, bonus, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, tunjangan transport yang diharapkan mendorong prestasi kerja karyawan sehingga produktivitas kerja dapat diukur berdasarkan hasil kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan standar kualitas karyawan dalam melakukan semua pekerjaan pada perusahaan.

2.4 Hipotesis

Dalam pembahasan penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah “Diduga Kompensasi yang diberikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. EDI Indonesia Jakarta Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. EDI yang berkantor di JL. Yos Sudarso kav. 89, RT.10/RW.11, Sunter Jaya, Tj. Priok, Kota Jakarta Utara. Penelitian ini dilangsungkan dari bulan September sampai dengan Oktober 2020.

3.2 Variabel Penelitian

- Variabel Bebas (independent) : Variabel bebas atau independent dalam penelitian ini adalah kompensasi.
- Variabel Terikat (dependent) : Variabel terikat atau dependent dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan yang mendapat kompensasi dari PT. EDI yang berlokasi di Jakarta Utara sebanyak 200 orang.

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan yang mendapat kompensasi dari PT. EDI yang berlokasi di Jakarta Utara sebanyak 200 karyawan.

3.3.1 Populasi Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasinya besar, rumus yang idgunakan dalam pengambilan sampel adalah :

Rumus Slovin (Husein Umar)

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

$$n = \frac{200}{1+200 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{200}{1+2}$$

$$n = \frac{200}{3}$$

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data sekunder

Data sekunder ini diperoleh langsung dari PT. EDI Indonesia dengan mengumpulkan data melalui responden, melalui daftar pertanyaan, penelitan wawancara dan kuisioner

3.4.2 Data Primer

Teknik pengumpulan data ada yang dilakukan peneliti adalah dengan metode : wawancara dan kuesioner.

Tabel 3.1

Skala pengukuran pengaruh kompensasi

Nilai	Keterangan
5	Sangat setuju
4	Setuju
3	Cukup setuju
2	Kurang setuju
1	Tidak setuju

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu Tindakan yang dilakukan oleh peneliti setelah data-data berhasil dikumpulkan. Analisis data itu sendiri sangat penting, karena data dapat lebih muda diteliti dan dipahammi arti dan maknanya. Untuk itu dalam penelitian ini penulis menggunakan dua metode analisis data yaitu analisis data secara kualitatif dan analisis data secara kuantitatif.

A. Uji Validitas

Menuut Riduwan (2004, 109-110), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur, dimana alat ukur dalam penelitian ini adalah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika setiap butir-butir pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Person Product moment*. Rumusnya adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n.(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor item x

$\sum Y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

N = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika r hitung positif serta r hitung > r table, maka butir atau variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung positif serta r hitung < r table, maka butir atau variable tersebut tidak valid.
- 3) Jika r hitung > r table, tapi bertanda negatif, maka butir atau variable tersebut tidak valid.

B. Uji Reabilitas

Reabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Instrumen reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2006, p110). Uji reliabilitas instrument dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data (instrument) yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik Cronbach's Alpha (σ). Berikut rumus dari alpha :

$$R_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

R_{11} = Nilai reliabilitas.

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item.

S^1 = Varians total

k = Jumlah item

Menurut Sugiyono (2007: 183) untuk menginterpretasikan koefisien

koefisien reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut

- a. Antara 0,80 sampai dengan 1,000 - Sangat Kuat
- b. Antara 0,60 sampai dengan 0,799- Kuat
- c. Antara 0,40 sampai dengan 0,599- Sedang
- d. Antara 0,20 sampai dengan 0,399 Rendah
- e. Antara 0,00 sampai dengan 0,199 - Sangat Rendah

C. Analisis Regresi Sederhana

Regresi linier sederhana dapat dianalisis dikarenakan didasari oleh hubungan sebab akibat (kausal) antara satu variabel bebas X (independent variabel) dengan satu variabel terikat Y (dependent variabel). Rumus dari persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bx$$

Keterangan

X : variabel bebas (independent variabel) yang mempunyai nilai tertentu untuk diproyeksikan

Y : subyek variabel terikat (dependent variabel) yang diproyeksikan

a : nilai konstanta Y jika X=0

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai a (nilai konstanta) dan

b (nilai koefisien regresi) adalah sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$\bar{y} = \frac{\sum y}{n}$$

Harga b merupakan fungsi dari koefisien korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka harga b juga besar dan sebaliknya bila koefisien korelasi rendah, maka harga b juga kecil. Selain itu bila koefisien korelasi negatif, maka harga b juga negatif dan sebaliknya bila koefisien korelasi positif, maka harga b juga positif.

oiD. Koefisien Determinasi (R)

Seperti halnya analisis regresi sederhana, koefisien determinasi mengukur proporsi dan variasi total variabel terikat yang dijelaskan oleh variasi variabel bebas atau variabel penjelas dalam regresi. Nilai R berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$

Jadi makin baik estimasi model dalam menggambarkan data, maka makin dekat nilai R ke nilai 1. Berikut adalah rumus dari R, yaitu:

$$R = (r) \times 100\%$$

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

F. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji dua arah dengan hipotesis sebagai berikut :

1. $H_0 = \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari variable bebas terhadap variable terikat.

2. $H_0 = \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh secara signifikan dari variable bebas terhadap variable terikat.

Untuk menilai t hitung digunakan rumus :

$$t = \frac{R\sqrt{N}-2}{\sqrt{1-R^2}}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi

R^2 = Koefisien Determinasi

N = Banyaknya Sampel

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Tempat / Objek Penelitian

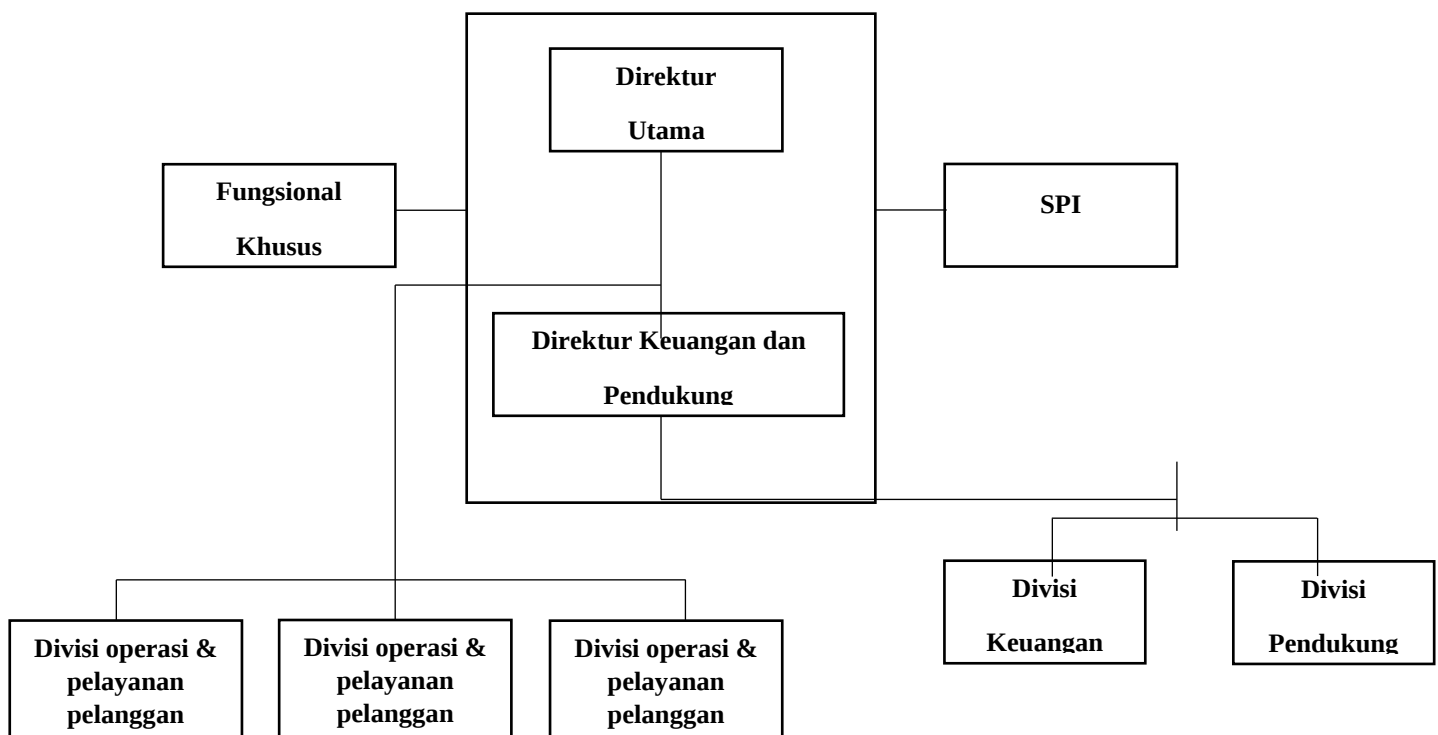
4.1.1 Profil Perusahaan

PT. EDI Indonesia didirikan pada tanggal 1 Juni 1995 sebagai perusahaan pelopor dalam mengembangkan Jasa Pertukaran Data Elektronik (PDE) di Indonesia yang merupakan anak perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) dan bertempat di JL. Yos Sudarso kav. 89, RT.10/RW.11, Sunter Jaya, Tj. Priok, Kota Jakarta Utara.

4.1.2 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. EDI Indonesia



Sumber : Company Profile PT. EDI Indonesia

4.2 Deskripsi Penelitian

4.2.1 Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

1. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan. Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

2. Hasil dari perhitungan koefisien determinasi secara signifikan menunjukkan hasil kompensasi sangat berpengaruh dengan prestasi kinerja karyawan. Dalam perhitungan tersebut maka bisa dikatakan bahwa pemberian kompensasi seperti bonus, insentif dan gaji sangat diinginkan oleh karyawan. Kompensasi mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik, tentu akan memajukan jalannya usaha instansi.

4.2.2 Uji Validitas dan Reabilitas

Karena skor butir angket berskala interval, maka pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment*. Nilai r_{tabel} dengan jumlah sampel ($n = 67$) pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) didapat $r_{\text{tabel}} 0.237$ artinya bila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir instrument tersebut tidak valid dan apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir instrument tersebut dapat digunakan (valid). Nilai-nilai untuk uji validitas instrument setiap variable, peneliti sajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi (X)

Nilai-nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variable kompensasi dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.22

Uji Validitas Variabel Kompensasi

NO	Butir Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Butir_1	0.493	0.237	Valid
2	Butir_2	0.391	0.237	Valid
3	Butir_3	0.473	0.237	Valid
4	Butir_4	0.513	0.237	Valid
5	Butir_5	0.747	0.237	Valid
6	Butir_6	0.276	0.237	Valid
7	Butir_7	0.404	0.237	Valid
8	Butir_8	0.383	0.237	Valid

Berdasarkan perhitungan SPSS 17.00 yang terdapat pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} dari semua pertanyaan untuk variable kompensasi (X) semua valid dimana ketentuan valid $r_{hitung} >$ dari 0.237. Dengan demikian setiap pertanyaan kuesioner dalam variabel Kompensasi memiliki keselarasan untuuk digunakan sebagai alat pengumpulan data primer yang dapat menggambarkan konsep yang sedan diteliti. Dari setiap pernyataan untuk variabel kompensasi terdapat satu pernyataan yang menunjukkan r_{hitung} 0.747, yang menyatakan tunjangan jabatan yang karyawan peroleh sudah sesuai dengan waktu kerja dan tanggung jawab karyawan di perusahaan. Dan terdapat satu pernyataan yang menunjukkan nilai r_{hitung} terendah yaitu sebesar 0.267 yang menyatakan perusahaan memberikan pelayanan asuransi jiwa untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Tabel 4.23

Uji Reeabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.755	8

Menurut Singgih Santoso (2010:32) Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0.60. Nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel Kompensasi yang dapat dilihat pada tabel di atas adalah sebesar 0.755. Nilai ini lebih dari 0.60 yang berarti

baik atau dapat diasumsikan reliabel. Dengan demikian kuesioner dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan sebagai sebuah alat pengumpulan data primer. Dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 butir dalam Variabel Kompensasi (X) memiliki konsistensi yang baik. Konsisten artinya jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama akan menghasilkan perolehan yang sama. Sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan kembali dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. **Variabel Produktivitas Kerja Karyawan**

Tabel 4.24

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No	Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Butir_1	0.739	0.237	Valid
2	Butir_2	0.708	0.237	Valid
3	Butir_3	0.625	0.237	Valid
4	Butir_4	0.582	0.237	Valid
5	Butir_5	0.750	0.237	Valid
6	Butir_6	0.723	0.237	Valid
7	Butir_7	0.720	0.237	Valid

8	Butir_8	0.723	0.237	Valid
---	---------	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan perhitungan SPSS 17.00 yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai **Rhitung** dari semua pertanyaan untuk variable Produktivitas kerja karyawan (Y) semua valid dimana ketentuan valid **Rhitung** > dari 0.237. Dengan demikian setiap pertanyaan kuesioner dalam variable Produktivitas kerja karyawan memiliki keselarasan untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data primer yang dapat menggambarkan konsep yang

Sedang diteliti. Dari setiap pernyataan untuk variable produktivitas kerja karyawan terdapat satu pernyataan yang menunjukkan **Rhitung** 0.750, menyatakan karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Dan terdapat satu pernyataan yang menunjukkan nilai **Rhitung** terendah yaitu sebesar 0.582, yang menyatakan bahwa karyawan berusaha untuk menjadi lebih baik dari waktu ke waktu

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	-
Alpha	N of Items
0.901	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Menurut Singgih Santoso (2010:32) Suatu Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0.60. Nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel Produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel di atas adalah sebesar 0.901. Nilai ini lebih dari 0.60 yang berarti baik atau diasumsikan reliabel. Dengan demikian, kuesioner dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan sebagai sebuah alat pengumpulan data primer. Dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 butir dalam Variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki konsistensi yang baik. Konsisten artinya jika dilakukan pengukuran dua

kali atau lebih terhadap gejala yang sama akan menghasilkan perolehan yang sama. Sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan kembali dan dapat dipertanggung jawabkan.

4.2.6 Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan”. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variable bebas terhadap variable terikat, maka dapat dilihat pada uraian di bawah ini :

1. Analisi Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk memperkirakan secara sistematis tentang apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu, dengan tujuan untuk memperkecil kesalahan yang akan terjadi di masa depan. Regresi sederhana antara Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia, dapat dilihat seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.26
Regresi Linier Sederhana Kompensasi (X) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

Coefficients*					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.087	2.832		2.502	.015
Kompensasi	.815	.097	.722	8.402	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Melalui Program SPSS 17.00

Dari hasil perhitungan computer dengan program SPSS diketahui bahwa harga konstanta dari hasil analisis regresi pasangan variable Kompensasi (X) terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia (Y) diperoleh persamaan regresi :

$$\hat{Y} = 7.087 + 0.815 X$$

Dari perhitungan di atas diketahui bahwa regresi sederhana antara variable Kompensasi (X) terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia (Y) maka dapat diinterpretasikan bahwa ada model regresi yaitu: $\hat{Y} = 7.087 + 0.815 X$. Konstanta sebesar 7.0877 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan nilai dari variable Kompensasi (X) maka Produktivitas kerja karyawan adalah 7.087. Koefisien regresi sebesar 0.815 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai kompensasi maka akan memberikan kenaikan produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia sebesar 0.815. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa jika tidak terjadi perubahan pada kompensasi maka produktivitas kerja karyawan akan tetap atau tidak terjadi perubahan, sedangkan jika terjadi peningkatan pada kompensasi maka produktivitas kerja karyawan meningkat.

Analisis koefisien korelasi antara Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia. Nilai korelasi r yang digunakan dalam penelitian ini

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas diperoleh hasil nilai korelasi antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia adalah sebesar 0.722, hal ini berarti hubungan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia cukup kuat dan positif.

3. Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan (*share*) pengaruh variabel Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. EDI

Indonesia (Y). Adapun hasil dari proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS ver. 17 .00 dapat dilihat seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.29
Nilai Koefisien Determinasi Antara variabel Kompensasi (X)
terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.513	3.08538

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : hasil penelitian yang diolah, 2017

Untuk menghitung nilai Koefisien Determinasi secara manual dapat digunakan rumus :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\% = 0.521 \text{ atau } 52.1 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai (r^2) sebesar 0.521 atau 52.1% variabilitas Produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia yang terjadi dipengaruhi oleh Kompensasi. Dengan kata lain bahwa pengaruh Kompensasi (X) terhadap Produktivitas kerja karyawan PT EDI Indonesia (Y) sebesar 52.1%. Sedangkan sisanya sebesar 47.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis (uji t)

Untuk menguji hipotesis atau dugaan adanya pengaruh antara Kompensasi (X) terhadap Variabel Produktivitas kerja karyawan PT EDI Indonesia (Y) dengan rumusan statistik sebagai berikut :

a. Rumusan Uji Korelasi

Adapun t_{hitung} dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.30**Tabel t_{hitung}** **Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.087	2.832		2.502	.015
Kompensasi	.815	.097	.722	8.402	.000

a. Dependent Variable : Produktivitas

Sumber : hasil penelitian yang diolah, 2017

$$T_{hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standar Error}} = 8.402$$

b. Bandingkan hasil observasi dengan uji tabel

$$t_{hitung} = t(a; df = n-2)$$

$$a = 5\% = t(0.05; df = 67 - 2)$$

$$= 0.05; 65$$

$$= 1.997 \text{ (atau sesuai dengan tabel-T patokan pada signifikan 0.05).}$$

c. Hasil uji hipotesis

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.402 > 1.997$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan.

4.3. Pembuktian Hipotesis

Merujuk pada hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. EDI Indonesia di Jakarta Utara, maka perlu dibahas eksistensi masing-masing variabel yaitu kompensasi pada PT. EDI Indonesia, dan produktivitas kerja karyawan

pada PT. EDI Indonesia di Jakarta Utara, serta yang terakhir yaitu pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. EDI Indonesia di Jakarta Utara.

Berdasarkan hasil uji hipotesis antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.402 > 1997$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia.

Sedangkan berdasarkan hasil analisis koefisien regresi yang digunakan untuk memperkirakan secara sistematis tentang apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu, sekarang yang dimiliki agar kesalahan yang dapat diperkecil. Regresi sederhana antara variabel Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia, diperoleh model regresi yaitu $Y = 7.087 + 0.815X$. Konstanta sebesar 7.087. Koefisien regresi sebesar 0.815 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Kompensasi maka akan memberikan kenaikan Produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia sebesar 0.815. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa jika tidak terjadi perubahan pada Kompensasi maka Produktivitas kerja karyawan akan tetap atau tidak terjadi perubahan, sedangkan jika terjadi peningkatan pada kompensasi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia. Diperoleh hasil nilai korelasi antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan PT EDI Indonesia adalah sebesar 0.722, hal ini berarti hubungan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia kuat dan positif.

Sedangkan berdasarkan hasil analisa koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan (*share*) pengaruh variabel Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia. Adapun hasil dari proses perhitungan

dilakukan diperoleh hasil sebesar 52.1 % yang berarti bahwa variabilitas produktivitas kerja karyawan PT EDI Indonesia yang terjadi disebabkan oleh kompensasi. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia sebesar 52.1 %. Sedangkan sisanya sebesar 47.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari karyawan. Karyawan bukan semata objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Karyawan tersebut dapat menjadi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Didalam interaksi tersebut karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan keahlian, dan keterampilan yang di miliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan hipotesis yang telah di uji. maka peneliti mengambil kesimpulan yaitu :

1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana diperoleh konstanta sebesar 7.087 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Kompensasi maka Produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia adalah 7.087, Koefisien regresi sebesar 0.815 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai kompensasi maka akan memberikan kenaikan produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia sebesar 0.815. Berdasarkan hal tersebut

maka dapat diketahui bahwa jika tidak terjadi perubahan pada kompensasi maka produktivitas kerja karyawan akan tetap atau tidak terjadi perubahan, sedangkan jika terjadi peningkatan pada kompensasi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

2. Diperoleh hasil nilai korelasi antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia adalah sebesar 0.722, hal ini berarti hubungan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. EDI Indonesia kuat dan positif.

3. Hasil dari Koefisien Determinasi yaitu sebesar (R) 0.521 atau 52.1% Produktivitas kerja karyawan PT EDI Indonesia yang terjadi dipengaruhi oleh Kompensasi. Dengan kata lain bahwa pengaruh Kompensasi (X) terhadap Produktivitas kerja karyawan PT EDI Indonesia (Y) sebesar 52.1%. Sedangkan sisanya sebesar 47.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

4. Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan yaitu berdasarkan hasil analisis data sekunder diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan, hal tersebut diketahui dari hasil analisis uji hipotesis (uji t) diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.402 > 1.997$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan.

5.2. Saran

1. Untuk peneliti selanjutnya

Penulis menyadari bahwa peneliti ini masih memiliki keterbatasan dalam penggunaan variabel. Maka dari itu, hal ini membuka peluang untuk peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sama secara lebih baik dan lebih jauh lagi dengan menambahkan variabel-variabel lain dan menambah jangka waktu lebih lama pada periode penelitian yang akan diteliti.

2. Untuk PT. EDI Indonesia

- a. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lagi dalam pemberian asuransi sudah sesuai dengan tingkat produktivitas kerja karyawan. Sehingga membuat karyawan menjadi semangat dalam meningkatkan tujuan-tujuan perusahaan.
- b. Meningkatkan kualitas pelayanan office boy dan office girl dalam melayani para karyawan, menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan termotivasi motivasi untuk berusaha menjadi lebih baik dari waktu ke waktu.
- c. Disarankan perusahaan dapat terus memperhatikan kompensasi yang sudah diberikan. Karena hal tersebut secara tidak langsung akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang diberikan untuk perusahaan.

DAFTAR PUSAKA

Alsitar 2009, Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi, Edisi Kedua, Yogyakarta BPFE

A. A Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003, Dasar Pengertian dan Masalah, Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Muchdarsyah Sinungan, 2008, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Edisi kedua, Jakarta : Bumi Aksara

Ridwan, 2005, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, Bandung: Alfabeta.

Rivai, Desller, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Soeprihanto, Jhon, 2000, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Penerbit BPFE Yogyakarta.

Sugiyono, 2007, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.

darmayanti, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung : CV. Mandar Maju.

tiawan, Toni, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas), Jakarta : PT. Platinum.

miansih, Suwanto, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta.