



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. KAPSULINDO NUSANTARA**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Ayu Setiowati
021113068

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2018

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. KAPSULINDO NUSANTARA

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari: Selasa Tanggal: 30 Januari 2018

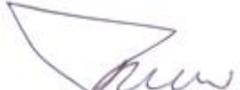
Ayu Setiowati
021113068

Menyetujui,
Dosen Penguji



(Dr. Hari Muharam, S.E., M.M.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, SE., M.Si.)

ABSTRAK

AYU SETIOWATI, NPM 0211 13 086, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kapsulindo Nusantara, Ketua Komisi Pembimbing DR. WONNY AHMAD RIDWAN, SE., MM. dan Anggota Komisi Pembimbing DEWI ATIKA, SE., M.Si.

Latar belakang penulis melakukan penelitian ini dikarenakan kompensasi yang dikeluarkan selama 5 tahun terakhir mengalami peningkatan secara terus menerus akan tetapi produktivitas yang dicapai masih adanya penurunan pada tahun 2014 dan produktivitas yang dicapai belum memenuhi standar target yang telah ditentukan di perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kapsulindo Nusantara (2) Untuk mengetahui pengaruh tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kapsulindo Nusantara (3) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kapsulindo Nusantara (4) Untuk mengetahui pengaruh gaji, tunjangan, dan insentif (kompensasi) secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kapsulindo Nusantara.

Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = -3470612,185 + 0,025X_1 + 0,001X_2 + 0,195X_3$. Hasil analisis secara parsial (Uji t) variabel Gaji (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel Tunjangan (X_2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan variabel Insentif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai r antara variabel Kompensasi dengan indikator Gaji, Tunjangan dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,952. Hal ini menunjukkan hubungan yang erat antara variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Kompensasi yang terdiri dari Gaji, Tunjangan, dan Insentif memberikan kontribusi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 90,6% dan sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Secara simultan (uji F) kompensasi dengan indikator gaji, tunjangan, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Saran untuk PT. Kapsulindo Nusantara perusahaan harus menaikkan sistem kompensasi yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Terutama gaji harus dibayarkan sesuai standar UMK yang berlaku sehingga karyawan akan lebih termotivasi kerjanya. Perusahaan juga harus memperhatikan sarana yang dipakai oleh karyawannya, seperti menyediakan mesin produksi yang berkualitas baik serta menambah jumlah mesin lebih banyak lagi.

Kata Kunci: *Kompensasi, Produktivitas Kerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakathu.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kapsulindo Nusantara” di Jl. Pancasila 1, Cicadas Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, 16963. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis dapat bantuan dari berbagai pihak agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan harapan akan dapat menambah pengetahuan serta ilmu bagi pembaca. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih dan bersyukur yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
2. Bapak Herdiyana, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
3. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM. selaku ketua komisi pembimbing dan Ibu Dewi Atika, SE., M.Si. selaku anggota komisi pembimbing.
4. Seluruh dosen Universitas Pakuan Bogor Fakultas Ekonomi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmunya
5. Kedua orang tuaku, Bapak Sarman dan Ibu Rubiyanti, yang telah memberikan doa dan bantuan baik berupa moral maupun materil. Serta adikku Dini Amalia Armayanti telah memberikan semangat serta kasih sayang yang tulus yang tiada tara sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
6. Sahabat-sahabatku Sekar Limar Qinanthi, Nanda Aprilianti, Esti Kania Wiati, serta teman-teman angkatan 2013 Manajemen, khususnya kelas B dan kelas konsentrasi MSDM 2013 terima kasih atas bantuan serta doa yang diberikan.
7. Semua yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menerima semua kritik dan saran yang dapat membangun penulis dalam penulisan ini. Mengucapkan terima kasih bagi para pembaca dan perhatiannya pada skripsi ini.

Bogor, Januari 2018

penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah	6
1.2.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1. Maksud Penelitian	7
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Tujuan Sumber daya Manusia	9
2.2. Kompensasi	10
2.2.1. Tujuan Kompensasi	11
2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	13
2.2.3. Sistem Kompensasi	14
2.2.4. Indikator Kompensasi	15
2.3. Produktivitas	16
2.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	17
2.3.2. Indikator Produktivitas	18
2.3.3. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja	20
2.3.4. Pengukuran Produktivitas Kerja	20
2.4. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran	22
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	22
2.4.2. Kerangka Pemikiran	24
2.5. Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	27

3.2.	Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian	27
3.2.1.	Objek Penelitian	27
3.2.2.	Unit Analisis Penelitian.....	27
3.2.3.	Lokasi Penelitian	27
3.3.	Jenis Dan Sumber Data Penelitian	27
3.3.1.	Jenis Data Penelitian	27
3.3.2.	Sumber Data Penelitian	28
3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	28
3.5.	Metode Pengumpulan Data	28
3.6.	Metode Analisis/Pengolahan Data	29
3.6.1.	Analisis Deskriptif.....	29
3.6.1.1.	Rumus Produktivitas Kerja	29
3.6.2.	Analisis Kuantitatif	29
3.6.2.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	29
3.6.2.1.1.	Uji Asumsi Klasik	30
3.6.2.2.	Koefisien Determinasi.....	33
3.6.2.3.	Pengujian Hipotesis.....	34
3.6.2.3.1.	Uji t.....	34
3.6.2.3.2.	Uji F.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	36
4.1.2.	Kegiatan Usaha	36
4.1.3.	Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas	37
4.2.	Analisis Deskriptif	42
4.2.1.	Pelaksanaan Penerapan Gaji yang Dilakukan Oleh PT. Kapsulindo Nusantara.....	42
4.2.2.	Pelaksanaan Penerapan Tunjangan yang Dilakukan Oleh PT. Kapsulindo Nusantara.....	43
4.2.3.	Penerapan Insentif yang Dilakukan PT. Kapsulindo Nusantara.....	44
4.2.4.	Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kapsulindo Nusantara	46
4.3.	Analisis Kuantitatif	47
4.3.1.	Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Insentif (Kompensasi) Secara Parsial (Uji t) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kapsulindo Nusantara	48
4.3.2.	Pengaruh Kompensasi Secara Simultan (Uji F) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kapsulindo Nusantara	52
4.3.3.	Koefisien Determinasi.....	53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	55
5.2. Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kompensasi PT. Kapsulindo Nusantara Tahun 2012-2016.....	2
Tabel 2. Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kapsulindo Nusantara Tahun 2012 – 2016	3
Tabel 3. Total Kompensasi dan Produktivitas PT. Kapsulindo Nusantara Tahun 2012 -2016.....	3
Tabel 4. Target dan Realisasi Hasil Produktivitas Tahun 2012-2016	4
Tabel 5. Operasionalisasi variable Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kapsulindo Nusantara	28
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Test	31
Tabel 7. Uji Multikolinearitas	31
Tabel 8. Hasil Uji Spearman's Rho	32
Tabel 9. Uji Autokorelasi Durbin Watson.....	33
Tabel 10. Kriteria Nilai Durbin-Watson	33
Tabel 11. Data Gaji PT. Kapsulindo Nusantara Tahun 2002-2016.....	42
Tabel 12. Data Tunjangan PT. Kapsulindo Nusantara Tahun 2002-2016.....	44
Tabel 13. Data Insentif PT. Kapsulindo Nusantara PT. Kapsulindo Nusantara 2002-2016.....	45
Tabel 14. Produktivitas PT. Kapsulindo Nusantara Tahun 2002-2016.....	46
Tabel 15. Kriteria Nilai Produktivitas	47
Tabel 16. Coefficients ^a	48
Tabel 17. Anova ^b	52
Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	1.Total Kompensasi dan Produktivitas PT. Kapsulindo Nusantara Tahun 2012 -2016	4
Gambar	2. Grafik Target dan Realisasi Produktivitas Tahun 2012-2016.....	5
Gambar	3. Konstelasi Penelitian	26
Gambar	4. Kurva hasil pengujian hipotesis uji t	35
Gambar	5. Struktur Organisasi PT. Kapsulindo Nusantara	38
Gambar	6. Kurva Hasil Pengujian Uji t	49
Gambar	7. Kurva Hasil Pengujian Uji t	50
Gambar	8. Kurva Hasil Pengujian Uji t	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Data Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kapsulindo
Nusantara Tahun 2002 – 2016
- Lampiran 2. Hasil olah data SPSS
- Lampiran 3. Surat Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Berdasarkan perkembangan ekonomi pada saat ini, perusahaan harus menyiapkan sumber daya manusia untuk mempertahankan posisi yang kompetitif. salah satu tugas penting dalam manajemen SDM adalah manajemen kompensasi. Hal tersebut merupakan tugas yang cukup rumit yang timbul pada tiap periode, menuntut keakuratan dan tidak dapat ditunda, dimana termasuk mengolah dan mengkonfigurasi secara akurat dari setiap skenario kompensasi karyawan yang harus disertakan dalam proses penggajian.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor mutlak diperlukan suatu organisasi atau perusahaan, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan balas jasa atau imbalan tertentu. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi dengan memperhatikan kebutuhan bagi para karyawan, diantaranya adalah program kompensasi.

Pemberian kompensasi yang baik dapat menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang merupakan suatu alat yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sementara sistem kompensasi yang lemah dapat menyebabkan ketidak efektifitasan bagi organisasi dan menimbulkan berbagai masalah seperti angka PHK yang tinggi, kurangnya motivasi dan berbagai masalah terkait produktivitas. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2013:117).

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula yang akan diterima. Kompensasi karyawan meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran finansial langsung dan pembayaran finansial tidak langsung.

(Gary Dessler,2015:417).

Pemberian kompensasi pada perusahaan ini meliputi gaji, tunjangan dan insentif untuk memotivasi karyawannya atas prestasi yang telah mereka capai dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas kerja karyawannya dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Kapsulindo Nusantara untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang farmasi . berikut adalah data mengenai kompensasi di PT. Kapsulindo Nusantara:

Tabel 1
Kompensasi PT. Kapsulindo Nusantara
Tahun 2012-2016

Tahun	Kompensasi		
	Gaji (RP)	Tunjangan (RP)	Insentif (RP)
2012	408.340.000	350.000.000	18.000.000
2013	937.800.000	518.000.000	20.000.000
2014	1.012.000.000	630.000.000	90.000.000
2015	1.272.800.000	600.000.000	140.000.000
2016	1.473.920.000	680.000.000	190.000.000

Sumber: PT. Kapsulindo Nusantara (Sudah diolah)

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat data mengenai pemberian kompensasi yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif dari tahun 2012-2016 mengalami peningkatan secara bertahap. Jika dilihat dari data gaji pada tahun 2012-2016 pemberian gaji mengalami peningkatan secara terus menerus, pemberian tunjangan pada tahun 2012-2014 mengalami peningkatan secara terus menerus. Akan tetapi pada tahun 2015 mengalami penurunan untuk pemberian tunjangan yaitu pada tahun 2014 sebesar 630.000.000 menjadi 600.000.000 pada tahun 2015 dan meningkat lagi pemberian tunjangan pada tahun 2016 sebesar 680.000.000. pemberian insentif dari tahun 2012-2016 mengalami peningkatan secara terus menerus.

Menurut Wilson Bangun, 2012:258 berikut ada 6 tujuan dan pentingnya memperhatikan kompensasi:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Meningkatkan produktivitas
4. Memperoleh keunggulan kompetitif
5. Aturan hukum
6. Sasaran strategi

Salah satu tujuan diadakannya kompensasi yaitu meningkatkan produktivitas. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. (Edy Sutrisno,2009:99). Berikut data mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT. Kapsulindo Nusantara:

Tabel 2
 Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kapsulindo Nusantara
 Tahun 2012-2016

Tahun	Hasil Produksi (Unit)	Jam Kerja (Jam)
2012	594.000.000	3.240
2013	1.238.000.000	3.600
2014	1.088.000.000	3.600
2015	2.625.000.000	3.600
2016	2.255.000.000	3.600

Sumber: PT. Kapsulindo Nusantara, 2017

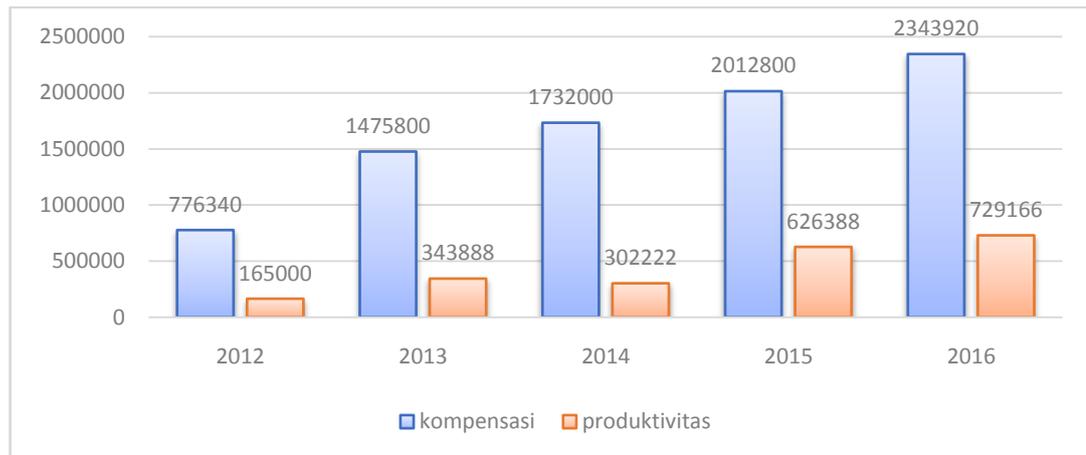
Berdasarkan data tabel 2 diatas, dapat dilihat hasil produksi yang dicapai pada tahun 2012-2013 mengalami peningkatan secara terus menerus. Akan tetapi pada tahun 2014 mengalami penurunan menjadi 1.088.000.000 dan meningkat lagi sebesar 2.625.000.000 dan menurun kembali pada tahun 2016 menjadi 2.255.000.000.

Tabel 3
 Total Kompensasi dan Produktivitas PT. Kapsulindo Nusantara
 Tahun 2012-2016

Tahun	Total Kompensasi	Produktivitas
2012	776.340.000	165.000
2013	1.475.800.000	343.888,88
2014	1.732.000.000	302.222,22
2015	2.012.800.000	626.388,88
2016	2.343.920.000	729.166,66

Sumber: PT. Kapsulindo Nusantara, 2017

Berdasarkan data tabel 3 mengenai kompensasi dan produktivitas dapat dilihat selama 5 tahun pengeluaran untuk pemberian kompensasi mengalami peningkatan secara terus menerus setiap tahunnya, akan tetapi produktivitas yang dicapai karyawannya hanya mengalami peningkatan selama 4 tahun yaitu pada tahun 2012,2013,2015,dan 2016. Pada tahun 2014 produktivitas mengalami penurunan menjadi 302.222,22 padahal kompensasi yang dikeluarkan untuk tahun 2014 mengalami peningkatan sebesar 1.732.000.000.



Gambar 1
Total Kompensasi dan Produktivitas PT. Kapsulindo Nusantara
Tahun 2012-2016

Berdasarkan gambar 1 diatas, pengeluaran untuk kompensasi selama 5 tahun terus mengalami peningkatan akan tetapi produktivitas yang dicapai masih adanya penurunan pada tahun 2014. Menurut Panggabean (2004:81) pengaruh produktivitas perekonomian secara umum perlu diperhatikan dalam penentuan kompensasi. Apabila tingkat produktivitas meningkat maka tingkat kompensasi cenderung akan meningkat pula dan sebaliknya apabila tingkat produktivitas menurun maka tingkat kompensasi cenderung akan menurun pula. Produktivitas dapat digunakan sebagai solusi untuk memecahkan masalah penentuan kompensasi.

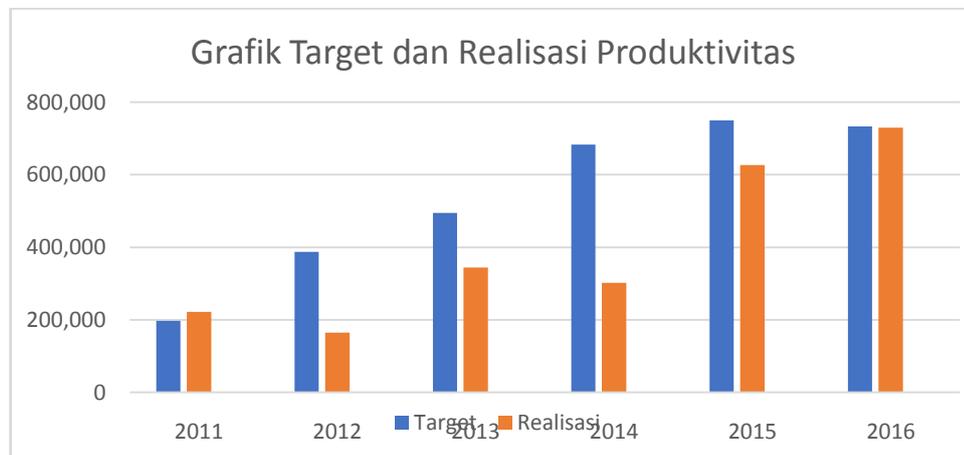
Tabel 4
Target dan Realisasi Hasil Produktivitas
Tahun 2011-2016

Tahun	Produktivitas		Persentasi pencapaian
	Target	Realisasi	
2012	387,000	165,000	-57,36%
2013	495,000	343,888.88	-30,52%
2014	683,000	302,222.22	-55,75%
2015	750,000	626,388.88	-16,48%
2016	733,000	729,166.66	-0,52%

Sumber: PT. Kapsulindo Nusantara (Sudah diolah)

Berdasarkan data target dan realisasi hasil produktivitas di atas, selama 5 tahun terakhir, Pada tahun 2012 produktivitas yang dihasilkan dapat melampaui target dengan realisasi yang dicapai sebesar 222,222.22 dengan target sebesar 197,000. Tahun 2012-2016 target produktivitas tidak mencapai target yang telah ditentukan. Pada tahun 2012 target produktivitas yang harus dicapai sebesar 387,000 hasil yang dicapai hanya sebesar 165,000, tahun 2013 target yang harus dicapai sebesar 495,000

hasil yang dicapai hanya sebesar 343,888.88, tahun 2014 target yang harus dicapai sebesar 683,000 hasil yang dicapai hanya sebesar 302,222.22, tahun 2015 target yang harus dicapai sebesar 750,000 hasil yang dicapai hanya sebesar 626,388.88, dan tahun 2016 target yang harus dicapai sebesar 733,000 hasil yang dicapai hanya sebesar 729,166.66.



Gambar 2
Grafik Target dan Realisasi Produktivitas PT. Kapsulindo Nusantara
Tahun 2012-2016

Berdasarkan permasalahan tentang produktivitas yang sedang terjadi khususnya di Indonesia kenyataannya jumlah sumber daya manusia yang banyak, ternyata belum bisa mendorong tingginya produktivitas. Padahal Masyarakat Ekonomi ASEAN telah diberlakukan sejak awal tahun 2015. Tetapi, produktivitas tenaga kerja Indonesia masih relatif rendah dibandingkan dengan tiga negara kompetitor utama di ASEAN. Buruh menilai, rendahnya produktivitas pekerja karena komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tidak rasional untuk saat ini. Dalam 20 tahun terakhir, tidak ada perubahan yang signifikan. Seperti, sebulan buruh hanya dihitung konsumsi beras kualitas rendah 10 kilogram, ikan segar 5 potong, daging 0,75 kilogram dan tidak ada televisi atau pulsa untuk komunikasi. (sumber: www.merdeka.com)

Berdasarkan data yang telah dicantumkan di atas mengenai produktivitas dapat disimpulkan bahwa masih tidak tercapainya target produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan walaupun kompensasi yang diberikan setiap tahunnya meningkat. Hal ini dikarenakan dalam pemberian kompensasi yaitu khususnya gaji belum mencukupi atau memenuhi kebutuhan karyawannya, karena perusahaan membayar gaji karyawannya di bawah standar UMK (Upah Minimum Kabupaten) yang berlaku. Sehingga karyawannya tidak merasa puas dan tidak termotivasi. Berdasarkan hasil wawancara oleh Manager Personalia PT. Kapsulindo Nusantara yaitu Bapak Asep Heriyana menjelaskan “pada tahun 2014 gaji yang diberikan sebesar Rp. 1.010.000, tahun 2015 sebesar Rp. 1.144.000 dan pada tahun 2016

sebesar 1.311.600.” berdasarkan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Kabupaten Bogor pada tahun 2014 sebesar Rp. 2.242.240, pada tahun 2015 sebesar Rp. 2.590.000 dan 2016 sebesar Rp. 2.960.325. Bahwa PT. Kapsulindo Nusantara memberikan gaji yang tidak sesuai. Menurut pasal 90 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten kota (sering disebut Upah Minimum Regional, UMR) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota (Upah Minimum Sektoral, UMS). Maka dari itu pemberian kompensasi yang dapat mencukupi atau sesuai dengan standar yang berlaku dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja secara optimal dan dapat meningkatkan keuntungan/laba perusahaan sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KAPSULINDO NUSANTARA”**.

1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, penulis akan mengidentifikasi permasalahan sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Kapsulindo Nusantara.

Pada latar belakang diatas bahwa permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut yaitu:

1. Kompensasi yang diberikan pihak perusahaan tidak sesuai standar UMK yang berlaku
2. Produktivitas yang dihasilkan tidak mencapai target yang telah ditentukan perusahaan
3. Pemberian kompensasi di bawah rata-rata cukup berpengaruh terhadap produktivitas yang dicapai.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kapsulindo Nusantara?
2. Bagaimana pengaruh tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kapsulindo Nusantara ?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kapsulindo Nusantara ?

4. Bagaimana pengaruh gaji, tunjangan dan insentif (Kompensasi) secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kapsulindo Nusantara ?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maksud dari penelitian ini yaitu penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. kapsulindo Nusantara.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kapsulindo Nusantara
2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kapsulindo Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kapsulindo Nusantara
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji, tunjangan, dan insentif (kompensasi) secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kapsulindo Nusantara.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan praktis
Sebagai salah satu sumbang saran bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.
2. Kegunaan Teoritis
Hasil akhir dari penelitian ini dapat dipakai sebagai dokumen ilmiah yang akan berguna dalam perkembangan penelitian yang masih berkaitan dengan masalah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia (Wilson Bangun, 2012:31).

“Human resource management is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”.

(Gary Dessler, 2003:2).

Pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2013:10).

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan, pengadaan, kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan SDM untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Pengadaan Sumber Daya manusia, proses untuk memperoleh karyawan dalam jumlah, kualitas, dan penempatan sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia, proses dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan manajemen, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja.
3. Pemberian Kompensasi, kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

4. Pengintegrasian, setelah aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi.
5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia, setelah melakukan fungsi-fungsi diatas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi.

(Wilson Bangun, 2012:7-12)

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan (*planning*)
2. Pengorganisasian (*organization*)
3. Pengarahan (*directing*)
4. Pengendalian (*controlling*)
5. Pengadaan (*procurement*)
6. Pengembangan (*development*)
7. Kompensasi (*compensation*)
8. Pengintegrasian (*integration*)
9. Pemeliharaan (*maintenance*)
10. Kedisiplinan (*discipline*)
11. Pemberhentiaan (*separation*)

(Hasibuan, 2013:20-23)

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Memungkinkan organisasi
Mendapatkan dan mempertahankan pegawai cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki
kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”.
4. Mengembangkan praktek manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi yang bernilai membantu dan membentuk pengembangan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.

6. Mengembangkan iklim lingkungan dimana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
 7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasi kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
 8. Memastikan bahwa orang dinilai atau dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
 9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
 10. Memastikan bahwa kesamaan tersedia untuk semua.
 11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
 12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.
- (Sedarmayanti,2007:13)

Menurut Cushway yang dikutip oleh Dr. Edy Sutrisno (2009:7), tujuan Manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memperhitungkan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

2.2. Kompensasi

Sistem kompensasi perlu efektif karena kompensasi berkaitan dengan seluruh aspek manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh, kompensasi sangat penting bagi organisasi dalam mempertahankan daya saing (Afri Erisman dan Eti Arini, 2015:175). Sistem kompensasi yang baik, dapat menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang merupakan suatu alat yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya sementara sistem kompensasi yang lemah dapat menyebabkan ketidak efektifitasan bagi organisasi dan menimbulkan berbagai masalah seperti angka PHK yang tinggi, kurangnya motivasi dan berbagai masalah terkait produktivitas.

Kompensasi adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.

(Griffin,2004:432)

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerjanya (Wibowo, 2014:289). Menurut J. Long (1998) dalam bukunya *Compensation in Canada* mendefinisikan sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam *spectrum* yang lebih luas, maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi (J.Long dalam Suparno Eko Widodo, 2015:155). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki (Wilson Bangun, 2012:255). Kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *financial payments* (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau *indirect financial payments* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar pemberi kerja) (Gary Dessler, 2015:417). Menurut Bernadin dan Russel istilah kompensasi mengacu pada semua bentuk pengembalian keuangan dan manfaat signifikan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan pekerjaan. Secara teoritis, komponen terdiri dari 3 elemen, yaitu:

1. Elemen motivasi, kompensasi sebagai alat motivasi yang dinilai dari aspek sejauh mana sistem kompensasi yang ada dapat mendorong karyawan melaksanakan tugas sebaik mungkin.
2. Elemen komunikasi, dinilai dari aspek peran penting yang dimainkan oleh kompensasi dalam menyebar dan memperkuat nilai, budaya dan perlakuan yang diinginkan oleh organisasi.
3. Elemen strategis, menekankan kompensasi sebagai mekanisme penting yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

(Bernadin dan Russel dalam Afri Erisman dan Eti Arini, 2015:175)

Dari pernyataan-pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi terdiri dari dua komponen utama yaitu finansial langsung dan finansial tidak langsung dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut untuk meningkatkan prestasi, motivasi dan produktivitas kerja karyawan tersebut agar mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik.

2.2.1. Tujuan Kompensasi

Menurut (Wilson Bangun, 2012:258) berikut ada 6 tujuan dan pentingnya memerhatikan kompensasi:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap: Dengan semakin berkembangnya industri, terlihat semakin dibutuhkannya sumber daya manusia yang memiliki kecakapan di atas rata-rata, sama dengan kebutuhan organisasi lain.
2. Mempertahankan karyawan yang ada: Pada umumnya, setiap orang akan menginginkan untuk memperoleh kesejahteraan, kebutuhan ini dapat diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja.
3. Meningkatkan produktivitas: program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas.
4. Memperoleh keunggulan kompetitif: Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi.
5. Aturan hukum: Berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku secara nasional dan daerah.
6. Sasaran strategi: Banyak perusahaan dalam menjalankan usahanya menginginkan yang terbaik dalam industrinya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan ada 8 tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

1. Ikatan kerja sama: dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya.
2. Kepuasan kerja: karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
3. Pengadaan efektif: jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan 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 konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.
6. Disiplin: dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh: dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah: jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

(Malayu S.P Hasibuan dalam Suparno Eko Widodo, 2015:156)

Menurut Ivancevich memberikan tujuh kriteria untuk efektivitas kompensasi, yaitu:

1. *Adequate*, tingkat kompensasi minimum yang harus dipenuhi baik oleh pemerintah, serikat pekerja maupun manajer.

2. *Equitable*, setiap orang harus dibayar dengan jujur, sesuai dengan usaha, kemampuan, dan pelatihan mereka.
3. *Balanced*, bayaran, tunjangan, dan penghargaan lain harus dapat memberikan paket imbalan yang layak.
4. *Cost-effective*, bayaran tidak boleh berlebihan, perlu mempertimbangkan apa yang dapat diusahakan oleh perusahaan atau organisasi untuk membayar.
5. *Secure*, bayaran harus cukup untuk membantu pekerja merasa aman dan membantu memuaskan kebutuhan dasar mereka.
6. *Incentive-providing*, bayaran harus memotivasi efektivitas dan pekerjaan produktif.
7. *Acceptable to the employee*, pekerja harus memahami sistem bayaran dan merasakan sebagai sistem yang layak untuk perusahaan atau organisasi dan diri mereka.

(Ivancevich dalam Wibowo, 2014:292)

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Bukanlah merupakan suatu pernyataan klise apabila dikatakan bahwa suatu sistem imbalan harus didasarkan pada serangkaian prinsip ilmiah dan metode yang serasional mungkin. Akan tetapi merupakan kebenaran pula bahwa dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Berarti dalam mencari dan menetapkan suatu sistem imbalan, faktor-faktor tersebut tidak bisa tidak harus diperhitungkan.

Berbagai faktor diidentifikasi menurut (Sondang P Siagian, 2008:265) sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku, salah satu faktor yang harus dipertimbangkan ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus tertentu dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa situasi kelangkaan tersebut dapat terjadi pada semua jenjang jabatan dan pekerjaan.
2. Tuntutan serikat pekerja, di masyarakat eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.
3. Produktivitas, agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif.
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji, pada analisis terakhir, kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji bagi para karyawannya tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh para karyawan tersebut.
5. Peraturan perundang-undangan, pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan kekarayaan pun diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan.

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. (Ivancevich, 2008:295):

1. *The labor market* (pasar tenaga kerja), pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran.
2. *The economy* (kondisi ekonomi), kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi.
3. *The government* (pemerintah), pemerintah secara langsung memengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.
4. *Unions* (perserikatan), serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.
5. *The labor budget* (anggaran tenaga kerja), anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja.
6. *Who makes compensation decision* (pembuat keputusan kompensasi), keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi.

2.2.3. Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan, ada 3 sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan di antaranya:

- a. Sistem waktu, dalam sistem waktu, kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya.
- b. Sistem hasil (output), besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (output), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.
- c. Sistem borongan, suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

(Hasibuan dalam Suparno Eko Widodo, 2015:158)

Dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan, para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal (Sondang P Siagian, 2008:257):

1. Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar-standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan

dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.

3. Melakukan survai berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.
4. Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis ditempat lain. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

2.2.4. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:86) ada 6 indikator mengenai kompensasi finansial maupun non finansial, yaitu:

1. Gaji
Imbalan yang diberikan karyawan secara teratur, gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.
2. Upah
Imbalan finansial yang langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja maupun barang yang dihasilkan.
3. Insentif
Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
4. Asuransi
Jaminan atau pertanggung jawaban kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu risiko finansial atas diri mereka, sesuai dengan jumlah polis yang disepakati.
5. Fasilitas kantor
Fasilitas yang diberikan kepada karyawannya untuk mendukung pekerjaan kantor mereka dan ada jangka batas waktunya.
6. Tunjangan
Tunjangan yang diberikan kepada karyawan bisa berupa uang maupun bantuan seperti, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan transport,dll.

Indikator kompensasi mempunyai 3 komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi

3. Ganjaran nonfinansial (*non financial rewards*), seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

(Gary Dessler dalam Indah Puji Hartatik,2014:251)

Menurut Husein Umar (2007:16) indikator yang dikemukakan adalah:

1. Gaji
Imbalan yang diberikan secara rutin setiap bulannya sekalipun karyawan tersebut tidak masuk kerja akan tetapi akan dibayar secara penuh
2. Insentif
Penghargaan untuk memotivasi karyawannya atas kinerja yang telah diberikan sifatnya sewaktu-waktu agar meningkatkan produktivitas kerja.
3. Bonus
Pembayaran sekaligus atas pencapaian target kinerja karayawannya
4. Upah
Pembayaran yang dibayarkan sesuai dengan lamanya jam kerja
5. Premi
Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong pembayaran tambahan diatas pembayaran normal
6. Pengobatan
Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan
7. Asuransi
Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Berdasarkan indikator kompensasi yang telah dikemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan indikator kompensasi meliputi:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Asuransi
5. Fasilitas kantor
6. Tunjangan
7. Bonus
8. Premi, dan
9. Pengobatan

2.3. Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Edy Sutrisno, 2009:99).

Menurut Siagian sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. (Siagian dalam Edy Sutrisno, 2009:99).

“productivity is related to the manufacturing output efficiently and specifically refers to the relationship between output (production) and inputs (raw materials) used to the produce the output”
(Hansen and Mowen,2000:22)

Menurut Singodimedjo Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, (b) aspek efisiensi tenaga kerja, dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana (Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, 2009:101).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja. (Malayu S.P. Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik,2014:208).

Dari berbagai pendapat tersebut, 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.

2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Pandji Anoraga (2005), ada 9 faktor yang sangat diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Etos kerja dan lingkungan atau sarana kerja yang baik
5. Promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan
6. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
7. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
8. Kesetiaan pimpinan pada diri karyawan
9. Disiplin kerja yang keras

(Pandji Anoraga dalam Indah Puji Hartatik, 2014:210)

Menurut Simanjuntak (1993), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

(Simanjuntak dalam Edy Sutrisno,2009:103).

2.3.2. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

(Edy Sutrisno, 2011:104-105).

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh pada produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah.

2. Tingkat perolehan hasil

Produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun.

4. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

5. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

(Simamora dalam Indah Puji Hartatik, 2014:218-220).

Menurut Sondang P Siagian (2002:30-34) indikator dari produktivitas meliputi:

1. Kualitas hasil kerja karyawan

Kapasitas kerja dari karyawan yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku di perusahaan.

2. Kuantitas hasil kerja karyawan
Kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan.

3. Waktu dan kecepatan kerja karyawan
Suatu taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan indikator yang telah dikemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari produktivitas meliputi:

1. Kuantitas hasil yang dicapai
2. Tingkat absensi tinggi
3. Kualitas yang dihasilkan
4. Tingkat kesalahan
5. Waktu yang dibutuhkan
6. Kemampuan
7. Semangat kerja
8. Pengembangan diri
9. Mutu
10. Efisiensi

2.3.3. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informasi, serta
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

(Muchdarsyah Sinungan dalam Indah Puji Hartatik,2014:218).

2.3.4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan, untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan, perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang dapat diterima secara luas dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun).(Muchdarsyah dalam Indah Puji Hartatik,2014:215).

Secara matematis, formulasi dari produktivitas kerja berdasarkan dimensi organisasi menurut Alan Thomas (dalam Kusnaedi,2003) adalah sebagai berikut:

$$O_i = g(I_1, I_2, \dots, I_n)$$

Di mana O_i adalah output, sedangkan g adalah sejumlah input yang digunakan dalam mencapai output tertentu. Formula tersebut dapat diperjelas dengan formula berikut:

$$p = \frac{O}{I}$$

Di mana:

P = Produktivitas

O = output

I = input

(Alan Thomas dalam Indah Puji Hartatik,2014:216).

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini, perlu meningkatkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit, ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan parsial.

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}}$$

(Indah Puji Hartatik,2014:217)

Singodimedjo (2000), mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas, yaitu:

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{hasil yang dicapai}}{\text{sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

(Edy Sutrisno, 2009:101).

Produktivitas tenaga kerja

$$\text{tenaga kerja} = \frac{\text{produktivitas jumlah produksi/penjualan}}{\text{jumlah tenaga kerja}}$$

Produktivitas modal

$$\text{produktivitas modal} = \frac{\text{jumlah produksi/penjualan}}{\text{jumlah modal kerja}}$$

Produktivitas total

$$\text{produktivitas} = \frac{\text{keluaran neto}}{\text{total jumlah tenaga kerja dan modal kerja semua faktor input}}$$

(Husein Umar, 2007:156-157)

2.4. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Sebelum penelitian ini dilakukan banyak terdapat penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan tentang pemberian kompensasi pada penelitian pertama Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Pada PT. Dan Liris Indonesia, Dwi Ariyani Muslimah (2014). Tujuan penelitian ini adalah: (1) Pengaruh Gaji/Upah terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap. (2) Pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap. (3) Pengaruh Gaji/Upah terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak. (4) Pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak. (5) Pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap. (6) Pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak.

Penelitian ini dilakukan di PT. Dan Liris Indonesia yang berlokasi di Kelurahan Banaran, Kecamatan Grogol- Sukoharjo 57193. Penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Dimana data primer diperoleh melalui penelitian lapangan dengan cara kuesioner. sedangkan data sekunder diperoleh melalui perpustakaan dengan membaca buku-buku, literatur dan catatan mengenai judul yang diteliti. Jumlah karyawan PT. Dan Liris Indonesia 107 orang dengan mengambil sampel secara acak sebanyak 86 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Sederhana, Uji t, Analisis Regresi Ganda, Uji F, dan Analisis Koefisien Determinasi. Dilakukan Uji Normalitas Residual, Uji Multikolenearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Validitas dan Reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaji/Upah berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(6,043) > (1,685)$ dan sig $(0,000 < 0,050)$. (2) Tunjangan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(4,139) > (1,685)$ dan sig $(0,000 < 0,050)$. (3) Gaji/Upah tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(-0,220) < (1,681)$ dan sig $(0,827 > 0,050)$. (4) Tunjangan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(0,814) < (1,681)$ dan sig $(0,232 < 0,05)$. (5) Gaji/Upah dan Tunjangan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji F adalah $(21,868) > (3,245)$ dan sig $(0,000 < 0,050)$. (6) Gaji/Upah dan Tunjangan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji F adalah $(0,760) < (3,220)$ dan sig $(0,474 < 0,05)$.

Penelitian kedua, pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rolimex Kimia Nusamas Medan, Ahmad Ariady Lubis (2005). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kebijakan pada PT. Rolimex Kimia Nusamas Medan dalam pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Rolimex Kimia Nusamas Medan yang berlokasi di Jl. Pertahanan no.11 desa simpang amplas km 1,5 dusun IV kota tanjung morawa paturambak, Medan. Penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian melalui wawancara langsung dengan responden. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui data perusahaan dan buku-buku, literatur yang berhubungan dengan judul penelitian ini. Jumlah karyawan PT. Rolimex Kimia Nusamas Medan sebanyak 57 orang dengan mengambil sampel seluruh karyawan yang berada di PT. Rolimex Kimia Nusamas Medan. Metode analisis data yang digunakan metode deskriptif kuantitatif menggunakan statistika regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan (nyata) variabel bebas terhadap variabel terikat, artinya ada pengaruh yang berarti antara gaji karyawan (X_1), tunjangan hari raya dan bonus (X_2), dan insentif (X_3) dengan produktivitas karyawan (Y) maka hipotesis alternative yang diajukan teruji kebenarannya.

Penelitian ketiga, pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Welhap Cahaya Surabaya, Endinus Kogoya (2015). Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara serempak pengaruh di PT Welhap Cahaya Surabaya 2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Welhap Cahaya Surabaya 3) untuk mengkaji pengaruh kompensasi non-finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Welhap Cahaya Surabaya 4) bagaimana kedua jenis kompensasi tersebut, manakah yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Welhap Cahaya Surabaya. Penelitian ini dilakukan di PT. Welhap Cahaya Surabaya. Penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder, data primer diperoleh melalui observasi langsung ke perusahaan dalam jenis wawancara dan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi mengenai judul yang diteliti. Jumlah karyawan PT. Welhap sebanyak 32 orang dengan mengambil sampling jenuh seluruh karyawan dikarenakan populasi yang sedikit. Metode analisis data yang digunakan metode deskriptif kuantitatif menggunakan persamaan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Welhap Cahaya Surabaya, artinya bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Welhap Cahaya Surabaya. Hasil analisis menunjukkan bahwa $r^2 = 0,601$ atau 60,10%, artinya bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 60,10%, sedangkan sisanya sebesar 39,90% merupakan variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tetapi tidak terprediksi kepada penelitian ini atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2013:60).

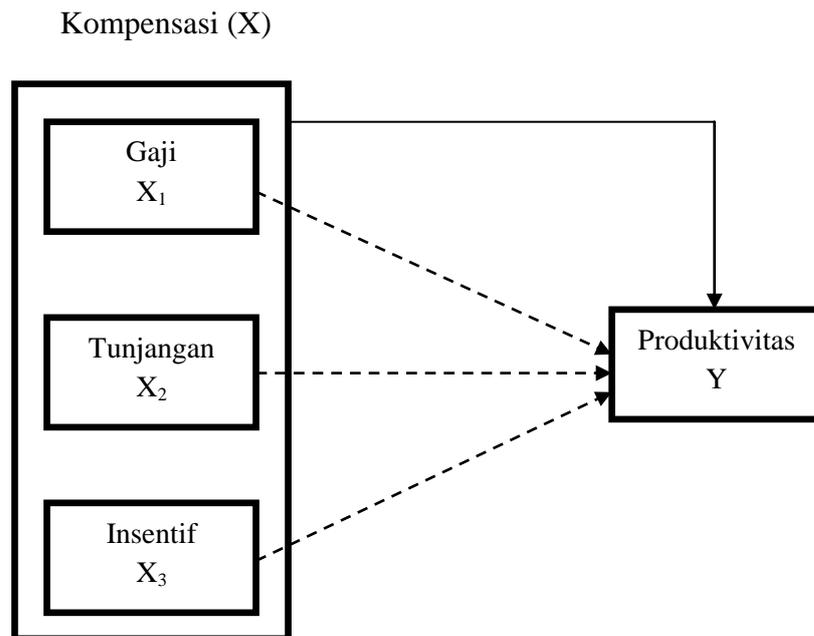
Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kemudian, program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena dapat mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki atau dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi. Kompensasi terdiri

dari dua komponen utama yaitu finansial langsung dan finansial tidak langsung dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut untuk meningkatkan prestasi, motivasi dan produktivitas kerja karyawan tersebut agar mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik. Kompensasi memiliki 9 indikator yaitu: Gaji, Upah, Insentif, Asuransi, Fasilitas kantor, Tunjangan, Bonus, Premi, dan Pengobatan. Pada penelitian ini hanya menggunakan 3 indikator yaitu: Gaji (H_1), Tunjangan (H_2), dan Insentif (H_3).

Produktivitas merupakan alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas. 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. Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Berdasarkan kesimpulan di atas indikator produktivitas memiliki 11 indikator yang meliputi: Kuantitas hasil yang dicapai, Tingkat absensi tinggi, Kualitas yang dihasilkan, Tingkat kesalahan, Waktu yang dibutuhkan, Kemampuan, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, dan efisiensi.

Menurut Ahmad Ariady Lubis (2005) dalam penelitiannya yang telah diteliti bahwa hasil dari analisis regresi berganda tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan (nyata) variabel bebas terhadap variabel terikat, artinya ada pengaruh yang berarti antara gaji karyawan (X_1), tunjangan hari raya dan bonus (X_2), dan insentif (X_3) dengan produktivitas karyawan (Y) maka hipotesis alternative yang diajukan teruji kebenarannya.

Berdasarkan latar belakang serta uraian diatas maka dapat digambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 3
Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris (Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2007:137).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
- H2 : Tunjangan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
- H3 : Insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
- H4 : Gaji, Tunjangan, Insentif (Kompensasi) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis penelitian, penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan metode explanatory survey. Pada jenis penelitian ini penulis melakukan survei dengan teknik wawancara kepada pihak perusahaan sehingga penulis memperoleh data dari perusahaan tersebut yang kemudian akan diolah dengan menggunakan alat analisis statistika untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.2. Objek, Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Objek penelitian pada penelitian ini adalah kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan, dimana kompensasi (X) menjadi variabel independen dan produktivitas kerja karyawan (Y) menjadi variabel dependen. Unit analisis yang digunakan adalah organisasi sehingga data adalah mengenai kompensasi dan produktivitas kerja karyawan yang terdapat pada lokasi penelitian di PT. Kapsulindo Nusantara.

3.2.2. Unit Analisis

Pada penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah organisasi yang bersumber dari data organisasi. Organisasi yang dimaksud oleh penulis yaitu PT. Kapsulindo Nusantara dengan jumlah karyawan sebanyak 160 orang karyawan.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang berasal dari data perusahaan. Penelitian ini berlokasi di PT. Kapsulindo Nusantara yang beralamat di Jl. Pancasila 1, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, 16963

3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif yang merupakan data primer dan skunder yang diperoleh melalui:

1. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dari sumber data perusahaan PT. Kapsulindo Nusantara yang sesuai dengan judul penulis.
2. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara oleh pihak yang bersangkutan dengan tema penelitian di PT. Kapsulindo Nusantara.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data yang dikumpulkan pada saat penelitian terdiri dari:

1. Data Primer :Data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Data primer ini bersumber dari hasil wawancara dengan karyawan atau orang yang bersangkutan pada perusahaan tersebut.
2. Data Sekunder : Data yang telah dikumpulkan pihak lain bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Data sekunder ini bersumber dari buku-buku, jurnal, skripsi, internet dan data-data yang relevan sebagai penunjang dalam penelitian ini.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 5
Operasionalisasi variabel
Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
PT. Kapsulindo Nusantara

Variabel	Sub Variabel	Ukuran	Skala
Kompensasi (X)	1. Gaji (X1)	• Total/jumlah gaji pertahun	Rasio
	2. Tunjangan (X2)	• Total/jumlah tunjangan pertahun	Rasio
	3. Insentif (X3)	• Total/jumlah insentif pertahun	Rasio
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1. Tingkat perolehan hasil	• Hasil produksi pertahun	Rasio
	2. Waktu yang dibutuhkan	• Jam kerja pertahun	Rasio

3.5. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode di atas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode pengumpulan data yang ditentukan berdasarkan jenis data berdasarkan sumber yaitu:

1. Data primer

a. Wawancara

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak perusahaan PT. Kapsulindo Nusantara untuk mendapatkan informasi secara langsung agar informasi tersebut akurat.

2. Data sekunder

Pada penelitian ini data sekunder diperoleh melalui sumber teoritis dari buku para penulis yang berhubungan dengan penelitian ini dan dari media masa seperti, jurnal, skripsi, internet dan buku-buku perpustakaan.

3.6. Metode Analisis/Pengolahan Data

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu penulis menggunakan alat analisis sebagai berikut:

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian ini untuk memberi penjelasan mengenai variabel yang diteliti yaitu sistem pemberian kompensasi (X) yang terdiri dari gaji (X1), tunjangan (X2), dan insentif (X3) serta produktivitas kerja karyawan (Y) sesuai dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan. Adapun untuk mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan, peneliti menggunakan rumus produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

3.6.1.1. Rumus Produktivitas Kerja

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{hasil yang dicapai}}{\text{sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

(Edy Sutrisno, 2009:101).

Di mana:

Output : hasil produksi

Input : jam kerja

3.6.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh terhadap setiap variabel secara parsial maupun simultan dan untuk menguji data yang diolah. Adapun alat analisis kuantitatif dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.6.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk menggunakan teknik analisis ini syarat-syarat yang harus dipenuhi diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas terdiri lebih dari dua variabel
- b. Variabel tergantung terdiri dari satu variabel
- c. Tidak boleh terjadi multikolinieritas. Artinya sesama variabel bebas tidak boleh berkorelasi terlalu tinggi, misalnya 0,9 atau terlalu rendah misalnya 0,01
- d. Tidak boleh terjadi autokorelasi. Akan terjadi autokorelasi jika angka Durbin dan Watson sebesar < 1 atau > 3 dengan skala 1-4
- e. Jika ingin menguji keselarasan model (goodness of fit), maka dipergunakan simpangan baku kesalahan. Untuk kriterianya digunakan dengan melihat angka Standard Error of Estimate (SEE) dibandingkan dengan nilai simpangan baku (Standard Deviation). Jika angka Standard Error of Estimate (SEE) $<$ simpangan baku (Standard Deviation) maka model dianggap selaras, dan
- f. Kelayakan model regresi diukur dengan menggunakan nilai signifikansi. Model regresi layak dan dapat dipergunakan jika angka signifikansi $< 0,05$ (dengan presisi 5%) atau 0,01 (dengan presisi 1%).

Persamaan analisis regresi linier berganda secara umum untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Di mana:

Y : Produktivitas

a : konstanta, merupakan nilai terikat yang dalam hal ini adalah produktivitas (Y) pada saat variabel bebasnya adalah 0 (Gaji (x_1), Tunjangan(x_2), Insentif(x_3) = 0)

b : koefisien regresi berganda antara variabel bebas Gaji (x_1), Tunjangan (x_2), Insentif (x_3) terikat Produktivitas (Y).

x_1 : Gaji

x_2 : Tunjangan

x_3 : Insentif

3.6.2.1.1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan *Multiple Linear*

Regression sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Beberapa asumsi itu diantaranya:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov terhadap data residual model regresi. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) menunjukkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6779334.20425726
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.131
	Negative	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		.582
Asymp. Sig. (2-tailed)		.888

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS19 oleh penulis, 2018)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,888. Karena nilai signifikan $> 0,05$ ($0,888 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam uji normalitas data yang telah diambil untuk diteliti oleh penulis adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji adanya gejala korelasi diantara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi. Suatu model regresi yang baik akan bebas dari multikolinieritas. Dalam penelitian ini menggunakan uji multikolinieritas dengan menggunakan nilai tolerance dan inflation factor (VIF) pada model regresi. Berikut hasil dari uji multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF) pada model regresi. Model dinyatakan bebas dari gangguan multikolinieritas jika mempunyai nilai tolerance $>$ dari 0,1 atau nilai VIF $<$ dari 10.

Tabel 7
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3470612.185	3329351.134		-1.042	.320		
Gaji	.025	.011	.516	2.214	.049	.157	6.365
Tunjangan	.001	.022	.009	.040	.969	.179	5.590
Insentif	.195	.070	.472	2.794	.017	.299	3.349

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS19 oleh penulis, 2018)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 7 nilai tolerance untuk variabel Gaji 0,157 dan VIF 6,365, nilai tolerance untuk variabel Tunjangan 0,179 dan VIF 5,590, nilai tolerance untuk variabel Insentif 0,299 dan VIF 3,349. Semua nilai tolerance variabel independen > 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen < 10 yang berarti menunjukkan tidak ada terjadinya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Adanya heterokedastisitas mengindikasikan varian yang tidak konstan menghasilkan model estimator yang bias. Model regresi yang bebas dari heterokedastisitas. Jika Sig < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas pada data yang diambil oleh peneliti.

Tabel 8
Hasil Uji Spearman's Rho
Correlations

		Gaji	Tunjangan	Insentif	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Gaji	Correlation Coefficient	1.000	.900**	.788**	.043
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.879
		N	15	15	15	15
	Tunjangan	Correlation Coefficient	.900**	1.000	.819**	-.046
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.869
		N	15	15	15	15
	Insentif	Correlation Coefficient	.788**	.819**	1.000	-.025
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.929
		N	15	15	15	15
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.043	-.046	-.025	1.000
		Sig. (2-tailed)	.879	.869	.929	.
		N	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS19 oleh penulis, 2018)

Dari output diatas dapat diketahui nilai korelasi ketiga variabel independen dengan Unstandardized residual memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Karena signifikan lebih lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada priode t dengan kesalahan priode t₁. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dan autokorelasi.

Tabel 9
Uji Autokorelasi Durbin Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.952 ^a	.906	.881	7648120.456	2.519

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, TUNJANGAN , GAJI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS19 oleh penulis, 2018)

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) yaitu sebesar 2,519. Dengan n= 15, dan k = 3 (jumlah variabel independen) nilai DL = 0,8140 dan DU = 1,7501. Oleh karena nilai DW (2,519) lebih besar dari 3 – DL (3 – 0,8140 = 2,186), yang dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi

Dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan secara umum adalah sebagai berikut:

Tabel 10
Kriteria Nilai Dubin-Watson

Nilai D-W	Keterangan
<1,10	Ada autokorelasi
1,10-1,54	Tidak ada kesimpulan
1,55-2,64	Tidak ada autokorelasi
2,46-2,90	Tidak ada kesimpulan
>2,90	Ada autokorelasi

Sumber : Tony Wijaya (2009:123)

3.6.2.2. Koefisien Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen Kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel dependen Produktivitas (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 \times 100$$

Di mana

R^2 : Koefisien Determinasi

3.6.2.3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel X (Kompensasi) terhadap variabel Y (Produktivitas). Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

3.6.2.3.1. Uji t

$$t = \frac{b_i}{sb_i}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi

sb_i : Standar deviasi koefisien regresi

Untuk rumus hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

Hipotesis 1 :

Ho : Tidak ada pengaruh antara gaji terhadap produktivitas kerja karyawan

Hi : Ada pengaruh antara gaji terhadap produktivitas kerja karyawan

Hipotesis 2 :

Ho : Tidak ada pengaruh antara tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hi : Ada pengaruh antara tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hipotesis 3 :

Ho : Tidak ada pengaruh antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

Hi : Ada pengaruh antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

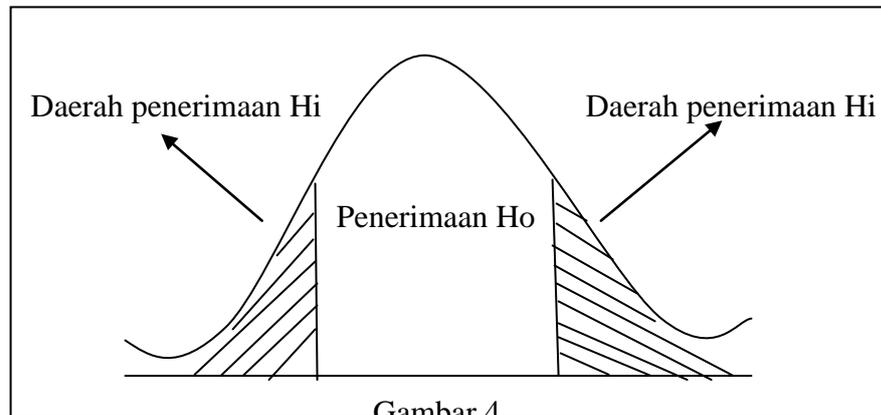
Hipotesis 4 :

Ho : Tidak ada pengaruh antara gaji, tunjangan, dan insentif (kompensasi) secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan

Hi : Ada pengaruh antara gaji, tunjangan, dan insentif (kompensasi) secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan

Untuk menentukan t-tabel, ditentukan dengan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0.05 dengan menggunakan uji dua arah maka kriteria hasil pengujinya adalah sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} < \text{nilai } t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
2. Jika $t\text{-hitung} \geq \text{nilai } t\text{-tabel}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima



Gambar 4

Kurva hasil pengujian hipotesis uji t

Sumber: (Sugiyono,2013:102)

3.6.2.3.2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Rumusnya adalah:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2012:264)

Keterangan:

- R^2 : korelasi ganda
 n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas

Untuk rumus hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho = 0$
 Artinya: tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan
2. $H_a : \rho \neq 0$
 Artinya: ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Kapsulindo Nusantara adalah salah satu perusahaan yang menghasilkan produk kapsul berdiri sejak tahun 1983, mengkhususkan diri dalam memproduksi kapsul gelatine keras kosong. Bertindak sebagai grosir material bahan baku farmasi (PBBBF) terutama untuk bahan gelatin baku. Produk PT. Kapsulindo Nusantara sendiri sudah dikenal di dalam negeri dan internasional. PT. Kapsulindo Nusantara bangga untuk memiliki kepercayaan pelanggan mereka yang mengarah ke partisipasi dalam development dari bisnis mereka. Kualitas adalah yang terpenting. Kami selalu menyediakan produk kualitas tinggi sesuai kebutuhan konsumen dan pemerintah. Untuk mewujudkan prinsip "*Quality-Trust-Service*" seluruh karyawan PT. Kapsulindo Nusantara berkomitmen untuk menjaga kualitas produk, kepercayaan dari para konsumen kami dan secara konklusif memberikan yang terbaik untuk memenuhi persyaratan ISO 9001:2008, halal dan GMP (baik praktek manufaktur) karyawan kami berkomitmen untuk bekerja keras adalah kunci kekuatan kami. Kami mempunyai 8 mesin produksi (*hard* kapsul mesin) didukung peralatan modren untuk menghasilkan kapsul terbaik dan efesien. Kepuasan pelanggan kami adalah kunci sukses dan umpan balik dari pelanggan adalah masa depan kita. Sebagai industri, kami memiliki tanggung jawab sosial terhadap lingkungan sehingga kami mencoba mengintegrasikan operasi kami. Produk utama kami kapsul gelatin kosong untuk pasar domestik dan ekspor. Saat ini ada 8 unit mesin produksi dengan kapasitas terpasang \pm 2,46 miliar kapsul yang menghasilkan 5 ukuran kapsul yang berbeda: ukuran 00, 0, 1, 2, dan 3 di samping industri yang memproduksi kapsul gelatin kosong, PT. Kapsulindo Nusantara juga merupakan bahan baku farmasi *Wholesaller* (PBBBF) yang mengimpor gelatin Narmaa dari India dan kapsul global gelatin Ltd dari Bangladesh dengan berbagai merk.

4.1.2. Kegiatan Usaha

PT. Kapsulindo Nusantara merupakan perusahaan yang memproduksi kapsul kosong gelatin. Kegiatan usaha pada perusahaan ini yaitu sebagai *wholesaller* yang mengimpor gelatin Narma dari India dan kapsul global Ltd dari Bangladesh dengan berbagai merk. Selain itu perusahaan ini juga memproduksi kapsul kosong yang dijual di pasar domestik maupun dipasar ekspor.

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi guna mencapai tujuan perusahaan, begitu juga dengan PT. Kapsulindo Nusantara. Visi dan misi PT. Kapsulindo Nusantara adalah sebagai berikut:

Visi :

- 1) Mutu adalah yang paling utama
- 2) Kami selalu memberikan produk yang bermutu tinggi sesuai dengan persyaratan pelanggan dan pemerintah
- 3) Berkembang bersama pelanggan adalah tujuan kami.

Misi :

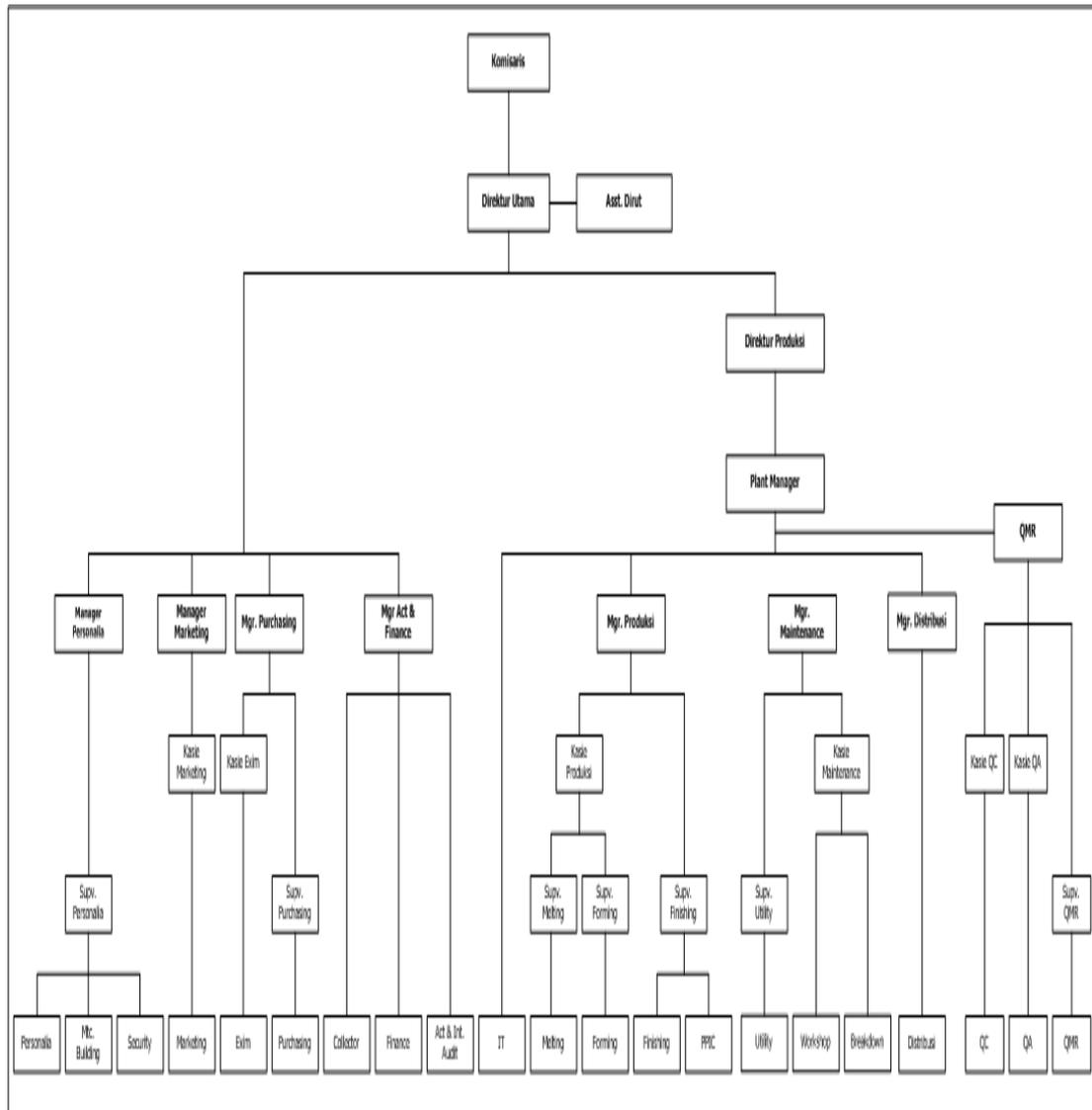
- 1) Untuk memenuhi kebutuhan mutu kita sepenuhnya memiliki komitmen secara terus menerus melakukan kebaikan dengan tujuan
- 2) Mengurangi keluhan pelanggan sebesar 10%
- 3) Mencapai rasio ketepatan jumlah pengiriman produk 100% perbulan
- 4) Mencapai produktivitas sebesar 82%.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi merupakan susunan dari bagian yang menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi) demi tercapainya tujuan utama di dalam perusahaan. Selain daripada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.

Penerapan dan pelaksanaan manajemen yang baik merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam menyusun struktur organisasi agar pembagian tugas dapat terstruktur dan dapat terselesaikan dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

PT. Kapsulindo Nusantara mempunyai struktur organisasi utama serta pendukung agar terlaksananya kegiatan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam struktur organisasi masing-masing dari bagian dapat menjalankan tugas dan kewenangannya. Struktur organisasi PT. Kapsulindo Nusantara dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber: PT. Kapsulindo Nusantara,2017

Gambar 5
Struktur Organisasi PT. Kapsulindo Nusantara

Uraian tugas pada PT. Kapsulindo Nusantara sebagai berikut :

1. **Komisaris :**

- 1) Memerintah organisasi dengan menetapkan kebijakan-kebijakan dan tujuan-tujuan luas dari perusahaan tersebut
- 2) Memilih, mengangkat, mendukung, dan menilai kinerja dewan eksekutif
- 3) Memastikan keberadaan dan kecukupan sumber keuangan
- 4) Mengesahkan anggaran tahunan
- 5) Bertanggung jawab atas kinerja perusahaan kepada para anggota pemegang saham
- 6) Menentukan gaji dan kompensasi mereka sendiri

2. Direktur utama :
 - 1) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
 - 2) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
 - 3) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
 - 4) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan
3. Plant manager :
 - 1) Memimpin organisasi.
 - 2) Mengatur dan mengendalikan organisasi.
 - 3) Mengembangkan organisasi.
 - 4) Mengatasi berbagai masalah yang dihadapi organisasi.
 - 5) Mengawasi dan mengendalikan organisasi.
 - 6) Menumbuhkan kepercayaan.
 - 7) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
 - 8) Mengevaluasi kegiatan-kegiatan organisasi.
 - 9) Menggali dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki organisasi atau perusahaan.
4. Personalia :
 - 1) Membuat anggaran tenaga kerja yang diperlukan;
 - 2) Membuat job analysis, job description, dan job specification;
 - 3) Menentukan dan memberikan sumber-sumber tenaga kerja;
 - 4) Mengurus dan mengembangkan proses pendidikan karyawan
 - 5) Mengurus seleksi tenaga kerja
 - 6) Mengurus soal-soal pemberhentian (pensiun);
 - 7) Mengurus soal-soal kesejahteraan.
5. Marketing :
 - 1) Sebagai bagian yang memperkenalkan suatu perusahaan kepada masyarakat, melalui produk yang dibuat oleh perusahaan tersebut.
 - 2) Bertugas dalam menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan tersebut.
 - 3) Bertugas dalam menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat serta menjembatani antara perusahaan dengan lingkungan eksternal.
 - 4) Bertugas untuk menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan penjualan produk.
6. Purchasing :
 - 1) Membuat laporan pembelian & pengeluaran barang (inventory, material dll)
 - 2) Melakukan pengelolaan pengadaan barang melalui perencanaan secara sistematis dan terkontrol (FIFO atau ERP/ MRP)
 - 3) Melakukan pemilihan / seleksi rekanan pengadaan sesuai kriteria perusahaan
 - 4) Bekerjasama dengan departemen terkait untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan

- 5) Memastikan kesediaan barang/material melalui mekanisme audit / control stock dll
7. Finance :
 - 1) Usaha pencarian, pengelolaan, dan pengalokasian dana (uang), serta melakukan pembayaran-pembayaran yang harus dikeluarkan perusahaan.
 - 2) Melakukan semua proses penerimaan dan pengeluaran uang.
 - 3) Memiliki wewenang untuk memegang uang, memiliki otoritas untuk menerima dan mengeluarkan uang, baik uang yang berada pada kas kecil, maupun uang-uang yang ada di bank, deposito, maupun investasi keuangan lainnya.
 - 4) Mampu mengatur kebutuhan uang kas perusahaan dan memastikan semuanya sesuai dengan pencatatan yang dilakukan bagian Accounting.
 8. PPIC :
 - 1) Memimpin dan bertanggung jawab untuk kegiatan pekerjaan bagian PPIC dan bagian gudang
 - 2) Membuat rencana kegiatan tahunan dan penganggaran untuk basis departemen PPIC pada rencana bisnis perusahaan
 - 3) Membuat laporan kegiatan
 - 4) Bertanggung jawab untuk program pengurangan biaya di departemen PPIC
 - 5) Bertanggung jawab untuk perbaikan terus-menerus di departemen PPIC
 - 6) Bertanggung jawab untuk pengembangan sumber daya manusia di departemen PPIC
 9. Distribusi :
 - 1) Pembelian yakni pengadaan barang dengan membeli dari produsen/melalui perantara
 - 2) Penyortiran dan pembakuan, yakni pengelompokkan barang sesuai dengan jenis ukuran dan mutunya
 - 3) Penggudangan yaitu penyimpanan barang-barang di gudang setelah pembelian untuk sementara sebelum barang itu di jual
 - 4) Pengangkutan yaitu persiapan armada angkutan dan pemindahan barang sejak pembelian sampai ke gudang, dan dari gudang ke daerah tertentu dan juga pemeliharaan kendaraan sehingga dapat digunakan dengan aman, lancar, tepat waktu, dan biaya lebih murah
 - 5) Promosi, yaitu memperkenalkan barang yang akan dijual melalui media cetak/elektronik dengan ini konsumen bisa tertarik untuk membelinya
 10. QMR :
 - 1) Memeriksa kecukupan dokumen Pedoman Mutu pada Sistem Manajemen Mutu.
 - 2) Mengesahkan dokumen Prosedur Operasional Standar (POS) pada Sistem Manajemen
 11. QC :
 - 1) Memantau perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan.

- 2) Bertanggung jawab untuk memperoleh kualitas dalam produk dan jasa perusahaannya.
- 3) Tugas utama Quality Control tetap sama di semua industri Namun, metode untuk menentukan kualitas suatu produk bervariasi setiap perusahaan.
- 4) Dalam produk material, QC harus memverifikasi kualitas produk dengan bantuan parameter seperti berat badan, tekstur dan sifat fisik lain dari perusahaan.
- 5) Dalam industri mekanik QC menjamin kualitas setiap bagian secara individual. Demikian juga, untuk setiap industri metode ini bervariasi setiap produk.
- 6) QC memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi produk.
- 7) Memastikan kualitas barang yang dibeli serta barang jadi.
- 8) Merekomendasikan pengolahan ulang produk-produk berkualitas rendah.
- 9) Bertanggung jawab untuk dokumentasi inspeksi dan tes yang dilakukan pada produk dari sebuah perusahaan.
- 10) QC harus memastikan produk dari standar perusahaan memenuhi mutu ISO seperti 9001, ISO 9002 dll
- 11) Menjaga checklist proses inspeksi dan protokol yang digunakan dalam suatu perusahaan.
- 12) Bertanggung jawab untuk mengidentifikasi masalah dan isu-isu mengenai kualitas produk dan juga harus membuat rekomendasi kepada otoritas yang lebih tinggi.
- 13) Membuat analisis catatan sejarah perangkat dan dokumentasi produk sebelumnya untuk referensi di masa mendatang.

12. QA :

- 1) Memiliki tugas pokok dalam perencanaan prosedur jaminan kualitas suatu produk atau jasa
- 2) Menafsirkan dan menerapkan standar jaminan kualitas
- 3) Mengevaluasi kecukupan standar jaminan kualitas
- 4) Merancang sampel prosedur dan petunjuk untuk mencatat dan melaporkan data berkualitas
- 5) Meninjau pelaksanaan dan efisiensi kualitas dan inspeksi sistem agar berjalan sesuai rencana, melaksanakan dan memantau pengujian dan inspeksi bahan dan produk untuk memastikan kualitas produk jadi.
- 6) Mendokumentasikan audit internal dan kegiatan jaminan kualitas lainnya
- 7) Mengumpulkan dan menyusun data kualitas statistic
- 8) Menganalisis data untuk mengidentifikasi area untuk perbaikan dalam sistem mutu
- 9) Mengembangkan, merekomendasikan dan memantau tindakan perbaikan dan pencegahan
- 10) Menyiapkan laporan untuk berkomunikasi hasil dari kegiatan kualitas

- 11) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan mengatur intervensi pelatihan untuk memenuhi standar kualitas
- 12) Mengkoordinasikan dan dukungan di tempat audit yang dilakukan oleh penyedia eksternal
- 13) Mengevaluasi temuan audit dan menerapkan tindakan koreksi yang tepat
- 14) Mengelola dan memeriksa kegiatan manajemen risiko
- 15) Bertanggung jawab untuk sistem manajemen dokumen
- 16) Memastikan kepatuhan berkelanjutan dengan persyaratan peraturan kualitas dan industri yang ditetapkan perusahaan.

4.2. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengumpulan data, yang terdiri dari Gaji, Tunjangan, Insentif dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kapsulindo Nusantara, maka selanjutnya dapat disusun bagaimana pelaksanaan Gaji, Tunjangan, dan Insentif dan Penerapan Produktivitas di PT. Kapsulindo Nusantara.

4.2.1. Pelaksanaan Penerapan Gaji yang Dilakukan Oleh PT. Kapsulindo Nusantara

Penerapan gaji yang dilakukan oleh PT. Kapsulindo Nusantara adalah sebagai berikut:

1) Gaji Pokok

Gaji pokok yaitu gaji bersih yang diberikan oleh setiap karyawan PT. Kapsulindo Nusantara tanpa ada uang tambahan yang diberikan. Gaji yang diberikan oleh PT. Kapsulindo Nusantara kepada setiap karyawannya setiap sebulan sekali di akhir bulan dan besaran gaji yang diberikan sesuai dengan golongan/jabatan karyawan tersebut.

Tabel 11
Data Gaji PT. Kapsulindo Nusantara Tahun 2002-2016

Tahun	Gaji (RP)
2002	117.300.000
2003	134.640.000
2004	174.960.000
2005	216.000.000
2006	265.200.000
2007	269.600.000
2008	259.200.000
2009	251.500.000
2010	660.480.000
2011	900.360.000
2012	408.340.000

2013	937.800.000
2014	1.012.000.000
2015	1.272.800.000
2016	1.473.920.000
JUMLAH	8.354.100.000
Σ	556.940.000

Sumber: PT. Kapsulindo Nusantara, 2017

Dari tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa Gaji yang dikeluarkan setiap tahunnya mengalami fluktuatif, dimana pada tahun 2008-2009 mengalami penurunan sebesar 259.200.000 dan pada tahun 2009 menurun menjadi 251.500.000. Pada tahun 2011 pengeluaran untuk gaji mengalami kenaikan yang sangat tinggi yaitu sebesar 900.360.000, akan tetapi tahun berikutnya mengalami penurunan yang sangat drastis sebesar 408.340.000 dan pengeluaran gaji selama 2013-2016 mengalami kenaikan terus menerus setiap tahunnya.

Berdasarkan tabel diatas, total gaji selama 15 tahun perusahaan mengeluarkan dana sebesar 8.354.100.000 dan jika dilihat dari rata-rata gaji selama 15 tahun sebesar 556.940.000.

4.2.2. Pelaksanaan Penerapan Tunjangan yang Dilakukan Oleh PT. Kapsulindo Nusantara

Tunjangan yang diadakan oleh PT. Kapsulindo ini dilakukan untuk menunjang atau membantu kebutuhan sehari-hari para karyawannya. Tunjangan yang diberikan oleh setiap karyawannya jumlahnya berbeda-beda sesuai dengan golongan/jabatan karyawan tersebut. Berikut tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh PT. Kapsulindo Nusantara:

1) Tunjangan Jabatan

Tunjangan jabatan ini tidak semua karyawan mendapatkannya. Karena tunjangan ini hanya diberikan kepada golongan/jabatan atas saja, seperti: Supervisor, Manager, Assistent Manager, Direktur, dan lain-lain. Besaran tunjangan jabatan yang diberikan disesuaikan oleh golongan/jabatannya.

2) Tunjangan Kematian

Tunjangan kematian diberikan perusahaan untuk membantu keluarga yang ditinggalkan dan besaran yang diberikan sejumlah gaji karyawan tersebut.

3) Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya diberikan kepada karyawannya dalam bentuk uang setiap hari raya tiba setiap tahunnya dan besaran yang diberikan separuh dari gaji karyawan tersebut.

4) Tunjangan Makan

Tunjangan makan diberikan kepada seluruh karyawannya setiap hari kerja dalam bentuk catering.

Tabel 12
Data Tunjangan PT. Kapsulindo Nusantara Tahun 2002-2016

Tahun	Tunjangan (RP)
2002	51.000.000
2003	50.000.000
2004	54.000.000
2005	108.000.000
2006	102.000.000
2007	176.000.000
2008	196.000.000
2009	228.000.000
2010	200.000.000
2011	205.000.000
2012	350.000.000
2013	518.000.000
2014	630.000.000
2015	600.000.000
2016	680.000.000
JUMLAH	4.148.000.000
Σ	276.533,333

Sumber: PT. Kapsulindo Nusantara, 2017

Dari tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa tunjangan setiap tahunnya mengalami fluktuatif, dimana pada tahun 2002 pengeluaran untuk tunjangan sebesar 51.000.000. pada tahun 2003 pengeluaran untuk tunjangan mengalami penurunan menjadi 50.000.000, akan tetapi pada tahun 2004 – 2005 mengalami peningkatan sebesar 54.000.000 pada tahun 2004 dan meningkat sangat tinggi pada tahun 2005 sebesar 108.000.000. Pada tahun 2006 pengeluaran tunjangan menurun menjadi 102.000.000, dan mengalami peningkatan pada tahun 2007 – 2009 secara bertahap. Pada tahun 2010 pengeluaran untuk tunjangan mengalami penurunan menjadi 200.000.000, dan mengalami peningkatan pada tahun 2011 -2014. Pada tahun 2015 mengalami penurunan menjadi 600.000.000 dan tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 80.000.000, yaitu dari 600.000.000 pada tahun 2015 meningkat sebesar 680.000.000 pada tahun 2016.

Berdasarkan tabel diatas, total tunjangan selama 15 tahun perusahaan mengeluarkan dana sebesar 4.148.000.000 dan jika dilihat dari rata-rata tunjangan selama 15 tahun sebesar 276.533,333.

4.2.3. Penerapan Insentif yang Dilakukan PT. Kapsulindo Nusantara

Penerapan insentif yang dilakukan oleh PT. Kapsulindo Nusantara yaitu dalam rangka untuk memotivasi karyawannya dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Biaya yang dikeluarkan untuk insentif setiap tahunnya berbeda-beda, insentif hanya diberikan kepada karyawannya apabila karyawan tersebut bisa mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berikut data insentif PT. Kapsulindo Nusantara pada tahun 2002-2016:

Tabel 13
Data Insentif PT. Kapsulindo Nusantara Tahun 2002 – 2016

Tahun	Insentif (RP)
2002	8.400.000
2003	8.300.000
2004	9.800.000
2005	19.200.000
2006	20.000.000
2007	14.400.000
2008	36.000.000
2009	54.000.000
2010	57.600.000
2011	24.000.000
2012	18.000.000
2013	20.000.000
2014	90.000.000
2015	140.000.000
2016	190.000.000
JUMLAH	709.700.000
Σ	47.313.333,3

Sumber: PT. Kapsulindo Nusantara, 2017

Dari tabel 13 di atas dapat dilihat bahwa insentif mengalami fluktuatif setiap tahunnya, pada tahun 2002 insentif yang dikeluarkan sebesar 8.400.000, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2003 menjadi 8.300.000. Mengalami peningkatan pada tahun 2004 – 2006, pada tahun 2007 mengalami penurunan yang sangat drastis dari 20.000.000 pada tahun 2006 menjadi 14.400.000 pada tahun 2007. Pada tahun 2008 mengalami peningkatan yang sangat drastis sebesar 36.000.000, pada tahun 2009 -2010 masih mengalami peningkatan secara bertahap. Pada tahun 2011 – 2012 mengalami penurunan yang sangat drastis menjadi 24.000.000 pada tahun 2011 dan 18.000.000 pada tahun 2012, pada tahun 2013 mengalami peningkatan sebesar 20.000.000. pada 3 tahun terakhir pengeluaran insentif mengalami peningkatan yang sangat tinggi.

Berdasarkan tabel diatas, total insentif selama 15 tahun perusahaan mengeluarkan dana sebesar 709.700.000 dan jika dilihat dari rata-rata insentif selama 15 tahun sebesar 47.313.333,3.

4.2.4. Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kapsulindo Nusantara

Berikut ini merupakan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kapsulindo Nusantara untuk setiap tahun pada tahun 2002 – 2016 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14
Produktivitas PT. Kapsulindo Nusantara Tahun 2002 – 2016

Tahun	Hasil Produksi (unit)	Jam Kerja (jam)	produktivitas	Target	Keterangan
2002	180.000.000	2.880	62.500	47.000	+
2003	178.000.000	2.880	61.805,55	65.000	-
2004	252.000.000	2.880	87.500	84.000	+
2005	367.200.000	2.880	127.500	115.000	+
2006	367.210.000	2.880	127.503,47	126.000	+
2007	388.000.000	2.880	134.722,22	136.000	+
2008	476.000.000	2.880	165.277,77	138.000	+
2009	449.600.000	2.880	156.111,11	140.000	+
2010	464.000.000	3.240	143.209,87	142.000	+
2011	720.000.000	3.240	222.222,22	230.000	-
2012	594.000.000	3.600	165.000	387.000	-
2013	1.238.000.000	3.600	343.888,88	495.000	-
2014	1.288.000.000	3.600	302.222,22	683.000	-
2015	2.255.000.000	3.600	626.388,88	750.000	-
2016	2.625.000.000	3.600	729.166,66	733.000	-
Jumlah	11.842.010.000	47.520			

Sumber: PT. Kapsulindo Nusantara, 2017

Berdasarkan data produktivitas diatas, produktivitas selama 15 tahun mengalami fluktuatif. Pada tahun 2002 produktivitas yang dicapai sebesar 62.500 dan bisa melampaui target yang telah ditentukan dengan target 47.000. Pada tahun 2003 produktivitas yang dicapai menurun menjadi 61.805,55 dan tidak mencapai target yang telah ditentukan dengan target 65.000. Pada tahun 2005-2008 produktivitas yang dicapai mengalami peningkatan dan bisa mencapai target yang telah ditentukan. Pada tahun 2009-2010 produktivitas yang dicapai mengalami penurunan akan tetapi bisa mencapai target yang telah ditentukan. Pada tahun 2011 produktivitas yang dicapai mengalami peningkatan sebesar 222.222,22 dan target yang telah ditentukan tidak tercapai dengan target sebesar 230.000. pada tahun 2012 produktivitas yang dicapai mengalami penurunan menjadi 165.000 dan target tidak

tercapai dengan target sebesar 387.000. pada tahun 2013 produktivitas yang dicapai mengalami peningkatan sebesar 343.888,88 akan tetapi target yang dicapai tidak mencapai target dengan target sebesar 495.000. pada tahun 2014 produktivitas yang dicapai mengalami penurunan menjadi 302.222,22 dan target juga tidak bisa tercapai dengan target sebesar 683.000. pada tahun 2014-2015 produktivitas yang dicapai mengalami peningkatan dan target pun masih belum tercapai.

Dari tabel 10 diatas dapat dilihat produktivitas kerja karyawan PT. Kapsulindo Nusantara dengan menggunakan rumus produktivitas kerja sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{output}}{\text{input}} = \frac{11.842.010.000}{47.520} = 249.200,54$$

Untuk menentukan tingkat produktivitas, maka harus dibuat kriteria nilai produktivitas kerja karyawan dengan rumus sebagai berikut:

- a. Jangkauan (J) = Data terbesar – Data terkecil
 Data terbesar = 729.166,66 Data terkecil = 61.805,55
 Jangkauan (J) = 729.166,66 – 61.805,55 = 667.361,11
 Jadi jangkauan datanya adalah 667.361,11
 - b. Panjang interval kelas (c)
 c = Jangkauan / Banyaknya kelas interval atau c = J / k
 c = 667.361,11 / 3 = 222.453,703
 Jadi, panjang interval kelas adalah 222.453,703
- 1) Panjang interval kelas pertama = (61.805,55 +222.453,703)– 1 = 284.258,253
 Jadi interval kelas pertama adalah (61.805,55 - 284.258,253)
 - 2) Panjang interval kelas pertama = (284.259,253 +222.453,703) – 1 = 506.711,956
 Jadi interval kelas pertama adalah (284.259,253 - 506.711,956)
 - 3) Panjang interval kelas pertama = (506.712,956 +222.453,703) – 1 = 729.166,659
 Jadi interval kelas pertama adalah (506.712,956 - 729.166,659)

Tabel 15
Kriteria Nilai Produktivitas

Keterangan	Nilai Interval
Rendah	61.805,55 – 284.258,253
Sedang	284.259,253 – 506.711,956
Tinggi	506.712,956 – 729.166,659

Berdasarkan hasil kriteria nilai produktivitas diketahui bahwa tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kapsulindo Nusantara sebesar 249.200,54, menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan rendah.

4.3. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif pada penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial) dan uji F (simultan) sebagai berikut:

4.3.1. Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Insentif (Kompensasi) Secara Parsial (Uji t) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kapsulindo Nusantara

Tabel 16
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3470612.185	3329351.134		-1.042	.320
GAJI	.025	.011	.516	2.214	.049
TUNJANGAN	.001	.022	.009	.040	.969
INSENTIF	.195	.070	.472	2.794	.017

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS19, oleh penulis, 2018)

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -3470612,185 + 0,025X_1 + 0,001X_2 + 0,195X_3$$

c. Variabel gaji (X₁) :

Interpretasi dari model regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

a = -3470612,185 merupakan nilai konstan yang artinya bahwa jika nilai variabel Kompensasi sebesar 0, maka Produktivitas Kerja Karyawan sebesar -3470612,185

b₁X₁ = yang diartikan bahwa setiap kenaikan 1 rupiah Gaji, maka produktivitas Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,025. Dengan asumsi bahwa variabel Tunjangan dan Insentif dalam model regresi adalah konstan

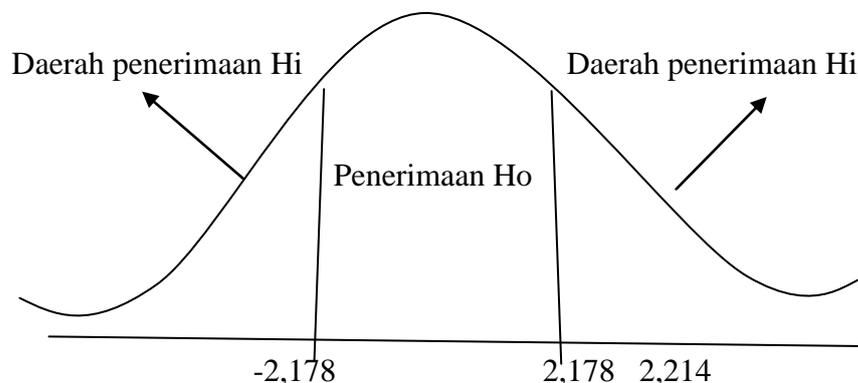
Dari tabel diatas bahwa hasil analisis yang didapat Gaji memiliki nilai signifikansi 0,049 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan karena nilai signifikan di bawah 0,05.

Adapun hasil pengolahan secara manual yaitu sebagai berikut:

Dilihat dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,049 dengan tingkat kesalahan α (0,05), artinya Gaji secara parsial signifikan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Langkah-langkahnya yaitu:

- 2) Uji t Gaji (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Penentuan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif.
 - a) $H_0: b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
 - b) $H_1: b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
 - 3) Tingkat signifikansi sebesar 5%, maka nilai $t_{tabel} = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dan dengan derajat kebebasan (df) = $n - k$ atau (df) = $15 - 3 = 12$. Diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,17881$
 - 4) Adapun untuk besarnya nilai t_{hitung} adalah:
 $T_{hitung} = 2,214$
 - 5) Kriteria penilaian atau pengujian:
 - 5) H_0 diterima apabila $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$
 - 6) H_1 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$
- Nilai $t_{hitung} 2,214 > t_{tabel} 2,17881$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.



Gambar 6
Kurva hasil pengujian hipotesis uji t

2. Variabel Tunjangan (X2)

Interpretasi dari model regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- a) $= -3470612,185$ merupakan nilai konstan yang artinya bahwa jika nilai variabel Kompensasi sebesar 0, maka Produktivitas Kerja Karyawan sebesar $-3470612,185$
- $b_2X_2 =$ yang diartikan bahwa setiap kenaikan 1 rupiah Tunjangan, maka Produktivitas Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,001.

Dengan asumsi bahwa variabel Gaji dan Insentif dalam model regresi adalah konstan

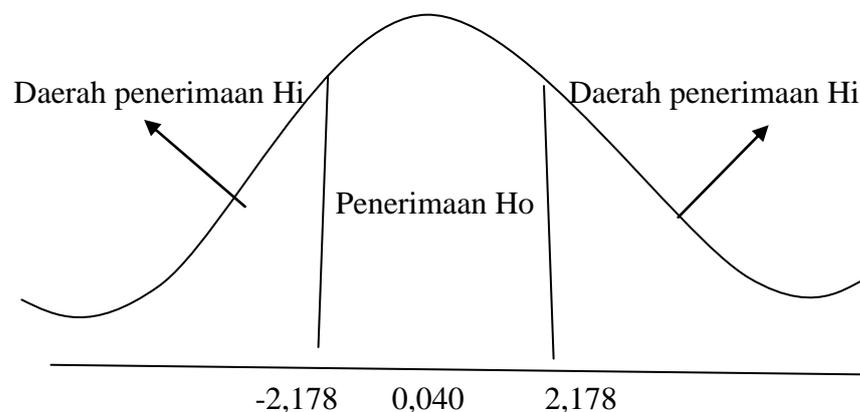
Dari tabel diatas bahwa hasil analisis yang didapat Tunjangan memiliki nilai signifikansi 0,969 maka tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, karena nilai signifikan diatas 0,05.

Adapun hasil pengolahan secara manual yaitu sebagai berikut:

Dilihat dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,969 dengan tingkat kesalahan α (0,05), artinya Tunjangan secara parsial tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Langkah-langkahnya yaitu:

- 1) Uji t Tunjangan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Penentuan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif.
 - 7) $H_0: b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
 - 8) $H_1: b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- 2) Tingkat signifikansi sebesar 5%, maka nilai $t_{tabel} = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dan dengan derajat kebebasan (df) = n - k atau (df) = 15 - 3 = 12. Diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,17881$
- 3) Adapun untuk besarnya nilai t_{hitung} adalah:
 $T_{hitung} = 0,040$
- 4) Kriteria penilaian atau pengujian:
 - 9) H_0 diterima apabila $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$
 - 10) H_1 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$Nilai $t_{hitung} 0,040 < t_{tabel} 2,17881$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima



Gambar 7
Kurva hasil pengujian hipotesis uji t

3. Variabel Insentif (X3)

Interpretasi dari model regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- a = -3470612,185 merupakan nilai konstan yang artinya bahwa jika nilai variabel Kompensasi sebesar 0, maka Produktivitas Kerja Karyawan sebesar -3470612,185
- b_3X_3 = yang diartikan bahwa setiap kenaikan 1 rupiah Insentif, maka Produktivitas Kerja Karyawan mengalami Peningkatan sebesar 0,195. Dengan asumsi bahwa variabel Gaji dan Tunjangan dalam model regresi adalah konstan.

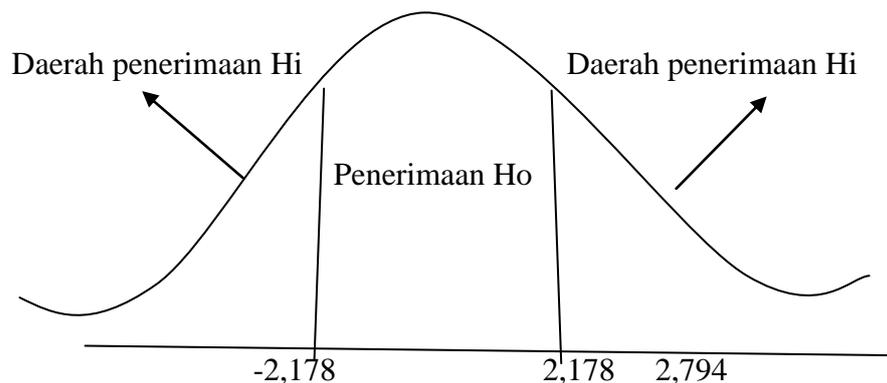
Dari tabel diatas bahwa hasil analisis yang didapat Insentif memiliki nilai signifikansi 0,017 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, karena nilai signifikan di bawah 0,05.

Adapun hasil pengolahan secara manual yaitu sebagai berikut:

Dilihat dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,017 dengan tingkat kesalahan α (0,05), artinya Insentif secara parsial signifikan sehingga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Langkah-langkahnya yaitu:

- 1) Uji t Insentif (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Penentuan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif.
 - 11) $H_0: b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara Insentif terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
 - 12) $H_1: b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- 2) Tingkat signifikansi sebesar 5%, maka nilai $t_{tabel} = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dan dengan derajat kebebasan (df) = n – k atau (df) = 15 – 3 = 12. Diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,17881$
- 3) Adapun untuk besarnya nilai t_{hitung} adalah:
 $T_{hitung} = 2,794$
- 4) Kriteria penilaian atau pengujian:
 - 13) H_0 diterima apabila $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$
 - 14) H_1 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$Nilai $t_{hitung} 2,794 > 2,17881$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak



Gambar 8
Kurva hasil pengujian hipotesis uji t

4.3.2. Pengaruh Kompensasi Secara Simultan (Uji F) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kapsulindo Nusantara

Uji koefisien regresi secara bersama-sama atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah Gaji (X1), Tunjangan (X2), dan Insentif (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Seluruh variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau jika nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05.

Tabel berikut merupakan uji F terkait dengan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Tabel 17
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.22315	3	2.07415	35.463	.000 ^a
	Residual	6.43414	11	5.84913		
	Total	6.86715	14			

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, TUNJANGAN, GAJI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS19 oleh penulis, 2018)

Dilihat dari nilai kolom signifikansi di tabel anova diatas dapat disimpulkan bahwa nilai kolom signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya Kompensasi dengan indikator Gaji, Tunjangan, dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Adapun hasil pengolahan secara manual yaitu:

Langkah-langkahnya yaitu:

- 1) Uji F penentuan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif
 - 15) $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Kompensasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
 - 16) $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara Kompensasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- 2) Tingkat signifikansi sebesar 5% maka nilai t_{tabel} sebesar $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $(df1) = k - 1$ atau $(df1) = 3 - 1 = 2$ dan $(df2) = 15 - 3 = 12$, diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,885$
- 3) Adapun untuk besarnya nilai F_{hitung} adalah:
 $F_{hitung} = 35,463$
- 4) Kriteria penilaian atau pengujian:
 - 17) H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$
 - 18) H_1 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,463 > 3,885$) maka H_0 ditolak, yang artinya variabel Kompensasi dengan indikator Gaji, Tunjangan, dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4.3.3. Koefisien Determinasi

Tabel 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.906	.881	7648120.456

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, TUNJANGAN, GAJI

(Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS19 oleh penulis, 2018)

Berdasarkan tabel 21 diatas, maka dapat ditentukan dan diinterpretasikan hasilnya sebagai berikut:

- 1) R dalam regresi linear berganda menunjukkan nilai korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,952 artinya korelasi antara variabel Kompensasi dengan indikator Gaji, Tunjangan, dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,952. Hal ini berarti menunjukkan hubungan yang erat karena nilai R mendekati 1.
- 2) R square menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka R square di ubah ke dalam bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen. Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,906 atau dalam persentase adalah $0,906 \times 100\% = 90,6\%$ yang artinya bahwa Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaji, Tunjangan, dan Insentif sebesar 90,6% dan sisanya 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan pada bab 4, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi variabel gaji (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut $Y = -3470612,185 + 0,025X1$. Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika nilai variabel kompensasi sebesar 0, maka produktivitas sebesar -3470612,185, dan gaji mempunyai koefisien regresi sebesar 0,025 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 juta gaji, maka produktivitas mengalami kenaikan sebesar 0,025, dengan asumsi bahwa variabel tunjangan dan insentif dalam model persamaan regresi adalah konstan dan secara parsial (uji t) variabel gaji (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi variabel tunjangan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut $Y = -3470612,185 + 0,001X2$. Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika nilai variabel kompensasi sebesar 0, maka produktivitas sebesar -3470612,185, dan tunjangan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,001 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 juta tunjangan, maka produktivitas mengalami kenaikan sebesar 0,001, dengan asumsi bahwa variabel gaji dan insentif dalam model persamaan regresi adalah konstan dan secara parsial (uji t) variabel tunjangan (X2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi variabel insentif (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai $Y = -3470612,185 + 0,195X3$. Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika nilai variabel kompensasi sebesar 0, maka produktivitas sebesar -3470612,185, dan insentif mempunyai koefisien regresi sebesar 0,195 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 juta insentif, maka produktivitas mengalami kenaikan sebesar 0,195, dengan asumsi bahwa variabel tunjangan dan insentif dalam model persamaan regresi adalah konstan dan secara parsial (uji t) variabel insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Berdasarkan perhitungan pengaruh kompensasi yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama (simultan) dengan menggunakan uji F maka diperoleh hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,463 > 3,885$) maka H_0 ditolak, yang artinya variabel Kompensasi dengan

indikator Gaji, Tunjangan, dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

5.2. Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya perusahaan hendaknya lebih mengevaluasi masalah-masalah kompensasi yang terjadi di PT. Kapsulindo Nusantara. Kompensasi yang dilakukan perusahaan dapat dilakukan lebih rinci lagi berdasarkan kompensasi yang lebih modern dan rasional. Perusahaan juga harus menaikkan sistem kompensasi yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Terutama gaji harus dibayarkan sesuai standar UMK yang berlaku sehingga karyawan akan lebih termotivasi kerjanya.
2. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan juga harus memperhatikan sarana yang dipakai oleh karyawannya, seperti menyediakan mesin produksi yang berkualitas baik serta menambah jumlah mesin lebih banyak lagi. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan tidak ada kendala dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afri, Erisman dan Eti, Arini (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Managerial dan Sosial”*, Jakarta
- Bangun, Wilson (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta. Erlangga
- Danang Sunyoto. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta : CAPS
- Dessler, Gary (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta, Salemba Empat
- Dessler, G. (2003). *“Human Resources Management. 8th”* : New Jersey Prestice Hall Inc.
- Edy, Sutrisno (2009). *“Manajemen Sumber daya Manusia”*. Jakarta. Kencana
- Griffin, (2004). *“Manajemen”*, Ahli Bahasa Gina Gania, Erlangga, Jakarta
- Hansen & Mowen (2000). *“ Cost Management, Accounting and Control”*. 3 Edition. Thomson Learning: South-Western Collage Publishing
- Hartatik, Indah Puji (2014), *“Buku Praktis Mengembangkan SDM”*. Yogyakarta. Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *“Manajemen Sumber daya Manusia”*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara
- Ivancevich, Jhon. M, dkk. (2008). *“Perilaku dan Manajemen Organisasi”*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti, (2007), *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”*, Bandung, Penerbit Mandar Maju
- Siagian, Sondang P (2008). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan keenam belas. Jakarta. Bumi Aksara
- Singgih, Santoso (2002). *“SPSS Statistik Parametrik”*. Jakarta. Penerbit PT. Elex Media Kampusindo Kelompok Gramedia.
- Sugiyono (2013). *“Statistika Untuk Penelitian”*. Bandung : Alfabeta
- Umar, Husein (2011). *“Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis”*. Jakarta : Rineka Cipta
- Umar, Husein (2007). *“Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis”*. Jakarta : Rineka Cipta

Panggaben, Mutiara S. (2002). *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia

Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih sulistyastuti (2007). *“Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial”*. Yogyakarta:Gava Media

Wibowo, (2014).*“Manajemen Kinerja”*, Edisi Ketiga. Jakarta. Rajawali Pers

Widodo, Suparno Eko (2015). *“ Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”*.Yogyakarta.Pustaka Belajar

Wijaya, Tony (2009) *“Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS”*. Yogyakarta:Universitas Atmajaya

Artikel Jurnal dan Skripsi Website

<https://www.merdeka.com/uang/4-penyebab-orang-indonesia-kurang-produktif.html>

Ahmad Ariady Lubis (2005). *”pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rolimex Kimia Nusamas Medan”*. Medan. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/11047>

Endinus Kogoya (2015). *“pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Welhap Cahaya Surabaya”*. Surabaya. <http://library.uwp.ac.id/digilib/files/disk1/11/--guest-502-1-01100000-8.pdf>

Yuniarti Tandi Rapang (2005). *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Petra Jaya Lestari”*. Bandung. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/690>

Kompensasi dan Produktivitas PT. Kapsulindo Nusantara**Tahun 2002 – 2016**

Tahun	Kompensasi			Hasil Produksi (unit)	Jam Kerja (jam)	Produktivitas
	Gaji (RP)	Tunjangan (RP)	Insentif (RP)			
2002	117.300.000	51.000.000	8.400.000	180.000.000	2.880	62.500
2003	134.640.000	50.000.000	8.300.000	178.000.000	2.880	61.805,55
2004	174.960.000	54.000.000	9.800.000	252.000.000	2.880	87.500
2005	216.000.000	108.000.000	19.200.000	367.200.000	2.880	127.500
2006	265.200.000	102.000.000	20.000.000	367.210.000	2.880	127.503,47
2007	269.600.000	176.000.000	14.400.000	388.000.000	2.880	134.722,22
2008	259.200.000	196.000.000	36.000.000	476.000.000	2880	165.277,77
2009	251.500.000	228.000.000	54.000.000	449.600.000	2880	156.111,11
2010	660.480.000	200.000.000	57.600.000	464.000.000	3.240	143.209,87
2011	900.360.000	205.000.000	24.000.000	720.000.000	3.240	222.222,22
2012	408.340.000	350.000.000	18.000.000	594.000.000	3.600	165.000
2013	937.800.000	518.000.000	20.000.000	1.238.000.000	3.600	343.888,88
2014	1.012.000.000	630.000.000	90.000.000	1.088.000.000	3.600	302.222,22
2015	1.272.800.000	600.000.000	140.000.000	2.625.000.000	3.600	626.388,88
2016	1.473.920.000	680.000.000	190.000.000	2.255.000.000	3.600	729.166,66

Sumber: PT. Kapsulindo Nusantara, 2017 (sudah diolah)

HASIL OLAH DATA SPSS

Npar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6779334.20425726
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.131
	Negative	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		.582
Asymp. Sig. (2-tailed)		.888

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3470612.185	3329351.134		-1.042	.320		
Gaji	.025	.011	.516	2.214	.049	.157	6.365
Tunjangan	.001	.022	.009	.040	.969	.179	5.590
Insentif	.195	.070	.472	2.794	.017	.299	3.349

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Nonparametric Correlations

Correlations

			Gaji	Tunjangan	Insentif	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaji	Correlation Coefficient	1.000	.900**	.788**	.043
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.879
		N	15	15	15	15
	Tunjangan	Correlation Coefficient	.900**	1.000	.819**	-.046
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.869
		N	15	15	15	15
	Insentif	Correlation Coefficient	.788**	.819**	1.000	-.025
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.929
		N	15	15	15	15
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.043	-.046	-.025	1.000
		Sig. (2-tailed)	.879	.869	.929	.
		N	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS19 oleh penulis, 2018)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.952 ^a	.906	.881	7648120.456	2.519

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, TUNJANGAN , GAJI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Regression

Variables Entered/Removed^a

Variables Entered	Variables Removed	Method
GAJI, TUNJANGAN, INSENTIF ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.906	.881	7648120.456

a. Predictors: (Constant), INSENTIF , TUNJANGAN , GAJI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.22315	3	2.07415	35.463	.000 ^a
	Residual	6.43414	11	5.84913		
	Total	6.86715	14			

a. Predictors: (Constant), INSENTIF , TUNJANGAN , GAJI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3470612.185	3329351.134		-1.042	.320
	GAJI	.025	.011	.516	2.214	.049

TUNJANG AN	.001	.022	.009	.040	.969
INSENTIF	.195	.070	.472	2.794	.017

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN